جـــامعـــة الجـــزائـــر

معـهـد علـم الاجتمـاع
دائـرة علـم الاجتمـاع الصنـاعي



موقف العمال من تنظيم عملية العمل : أمقاومة أم إندماج ؟ دراسة حالة : وحدة الإضاءة بالرويبة.

رسالة لنيل الماجستير

إعداد : الطالب زدام عمر

إشراف : الاستاذ الدكتور نور الدين حقيقي

السنة الجامعية 87/86

اهـــــــداء

أهـــــد ي هــذا العمـــل المتواضـع الـى أهلـــــي أمـــي و أبـــي اللــذ ين لـم يبخـــلا بالدعـــــــوات كمـا لا أنســـى أيضـا مـن ربيـانـي و أنـا صغيـــــرا وتعبــا حتـــى أصبحــــت كبيـــــرا .

كمـــا أهديـــه الـــى اخوتـــي و أخواتـــي و زوجتي و المولود الجديـــــد .

وكذلـــك الـــى ابـــن أخـــي نور الديـــــن .

شكـــر وتقديـــر

أتقدم بالشكر والتقدير الى الاستاذ المشرف الدكتور نور الدين حقيقي الذي أمدني بالنصائح والارشادات اللازمة لاتمام هذا العمل .

كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر الى اطارات وعمال وحدة الاضاءة بالرويبة وأخص بالذكر : أوفلة .

كما لا يفوتني ، أن أتقدم شكري أيضا الى أخي زدام موسى الذي كانت مساعدته لي كبيرة ، وكذلك أعز أصدقائي ، ايدروج الأخضر ، كشاد رابح ، بوكابوس أحمد ، براهيتي رمضان ، مرابعي عبد الله ، موهوب عمر ، لوزاني محمد ومهدي محمد السعيد ، وبوتي ، وحمزة .

وأخيرا لا أنسى أيضا الأخ بوشويشة الحاج .

فهرس الرسالة

الفصل الأول

الموقف وتنظيم عملية العمل والمقاومة والاندماج

الفصل الثالث

تنظيم عملية العمل داخل وحدة الاضاءة بالرويبة

الفصـــــل الرابـــع

الخصائـــص المهنيـــة الاجتماعيـــة لعمال الـــوحدة [illegible]

الفصل الخامس

موقف العمال من الشروط المادية للعمل

الفصل السادس

موقف العمال من الشروط الاجتماعية لتنظيم عملية العمل

الفصل السابع

الشروط الاجتماعية التي يعيش فيها العمال خارج الوحدة

الفصل الثامن

مقاومة أم اندماجا ؟

استنتاجات عامة

قائمة الاشكال و الجداول المستعملة في الرسالة

اولا : الاشكال

ثانيا : الجداول

قائمة الأشكال والجداول الموجودة في الملاحق

ملحق رقم 04

الملحق رقم 05

الملحق رقم 06

المقدمة العامة

أصبحت دراسة المواقف في علم الاجتماع، من الموضوعات الهامة، التي مكنت علماء الاجتماع وعلم النفس والانتروبولوجية، من فهم : الرهوط سواء في مكان العمل أوفي مجال آخر .

لذا يقول (جيرو R. GIROD) بأنه " أصبحت حاليا، مواقف الافراد والرهوط، تجاه مختلف مظاهر الكون، وعلاقاتهم التفاعلية، أكثر مواضيع البحث الدقيق التي تجلب المعلومات الهامة جدا على الوضعيات الديناميكية للجماعات التي يرتبط بها وجودنا، وعلى ميلاد ودور المكانات والادوار الاجتماعية التي توجه فعل الافراد والرهوط "(1) .

وتظهر أهمية دراسة المواقف الى اهتمام العلماء بها، وصلت الى درجة تعريف علم النفس الاجتماعي بأنه " دراسة علمية للمواقف " (2) .

يحتوى هذا المصطلح على عدة تعريفات، نفسية، فيزيولوجية، سوسيولوجية ... لكنها تتفق في نقطة هامة هي : كي يكون هنالك موقفا ما، لابد من أن يكون هنالك موضوعا ما .

وهنا تظهر لنا تلك العلاقة الكامنة بين الموقف والظواهر الاخرى في المجتمع، ويتمثل الموضوع الذى نربطه بالمواقف في : تنظيم عملية العمل السائدة في احدى وحداتنا الانتاجية .

لقد مر تنظيم عملية العمل بتطورات هامة، اذا أنه ليس وليد العصر الحديث فقط، بل عرف منذ أقدم الحضارات الانسانية، فكان في البداية، عبارة عن تجمعات كثيفة من الناس لهم تنظيم عمل بسيط، وبدأ الاهتمام بدراسة تنظيم عملية العمل كظاهرة اجتماعية في بداية القرن التاسع عشر (19) من طرف علماء الاقتصاد أمثال (آ . سميث)

---

(1) VOIR. GIROD (R). LES ATTITUDES COLLECTIUES ET LES RELATIONS HUMAINES DANS LES SCIENCES SOCIALES AMERICAINE. PARIS. P U F 1952. PP. 1. 2 .

(2) I B I D. P. 8 .

(وبكاردو) .. الخ . الذين بينوا دورتقسيم العمل داخل المجتمع ، لذا رأى (سان ـ سيمون) بأن " المجتمع الغد ، لن تعتمد الأساليب الادارية فيه على القهر والقوة ، كما أن سلطة الهيئة الادارية العليا لن تقوم على المولد أو الوراثة وانما سترتكز على المعرفة العلمية والخبرة الفنية " (1)

بهذا قد تنبأ (سان ـ سيمون) بظهور طبقة جديدة داخل المجتمع الصناعي تنشأ من تنظيم الصناعة ، وهم التكنوقراطيين مشجعي العقلنة والنجاعة . ويصبح الفرد ، من بعدها ، خاضعا الى معايير مقننة علمية لا على معايير خيالية أو شاريزما تسيكية ، على حد تعبيرفيبر* ، الذى مهد الميدان الى مجال سوسيولوجية التنظيم البيروقراطي ، بعيدة عن أحكام القيم ، ويطابع الفرد بالنظم البيروقراطية من أجل تحقيق مبدأ العقلنة بفضل تقسيم العمل .

كما تناول (دوركهايم) دور تقسيم العمل في خلق التعاون بين أفراد المجتمع وهذا ماسماه " بالتضامن العضوى " أى يؤدى ، حسبه ، الى اندماج الافراد في المجتمع ، ويضيف (دوركهايم) الى نظريته هذه ، الصبغة الاخلاقية اذ أن " تقسيم العمل ، بما أنه قانون طبيعي ، فإنه في نفس الوقت ، قاعدة اخلاقية للسلوك الانساني "(2)

ويرى مطور النظرية الكلاسيكية في تنظيم عملية العمل ، أمثال (موني) و(جوبليك) و(فايول) أن البيروقراطية الفيبرية ، كتنظيم عمل ، تتطابق مع العقلنة في المجتمع الحديث ، الا أن اهتمامهم هذا بمحاسن البيروقراطية " لم ينصب ـ حسب فيفند ـ على تحسين النموذج بقدر ما انصب على اختيار الفروض التي قام عليها "(3) .

---

(1) نقلا عن . محمد علي محمد . البيروقراطية الحديثة . الاسكندرية ، دار الكتب الجامعية . 1975 ص . 105 .

* VOIR . WEBER (M). ECONOMIE SOCIETE TOME . 1 . PARIS . ED . PLON . [illegible].

(2) VOIR. DURKHEIM. (E). DELADIVISION DUTRAVAIL SOCIAL.PARIS.8.ED. P.U.F.1967. P.4 .

(3) راجع فيفند جون فرانك ، ب . شيرود . التنظيم الادارى . ترجمة توفيق رمزى . القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية . (د . ت) ص . 120 .

لذلك كانت دراستهم تقنية محددة ، مرتكزة أساسا على مدى نجاعة هذا التنظيم ، وهذا ما اهتم به (تايلور) الذى أعطى الأولوية للجانب التقني في عملية تنظيم العمل .

رأى (تايلور) من خلال تجربته الميدانية في مجال العمل، اذ كان ميكانيكيا الى أن وصل رتبة مهندس ـ بأن ميزان القوة ، بيد العمال ، وان الادارة تجهل سير عملية العمل مما أدى بالعمال الى التحكم في كل عملية العمل ، وكذلك في أوقات العمل . ولو استمرت هذه الوضعية على حالها فإنها تقف عائقا في تطور المجتمع الرأسمالي لهذا وجد أن الوسيلة المثلى لقلب ذلك الميزان هو الاهتمام بجزئيات عمليات العمل وتبسيطها . واعطائها قالبا من الحركات والزمن الخاص بها ، والعمل الاولي في تحقيق ذلك المبتغى هو القضاء على الدرع الواقي للعمال المتمثل في الحرفة . وذلك عن طريق تجزئة العمل وتفتيته وخلق العامل المجزء وتكييفه بالالة .

تعتبر نظرية (تايلور) ثورة في ميدان تنظيم عملية العمل كان لها صدى قويا في بداية ظهورها لاسيما من طرف أرباب العمل ، الا أنها لم تدم طويلا، اذ سارع العمال الى مقاومتها :
ولاسيما تلك المبادئ التي حولت الكائن البشري الى آلة منفذة دون شخصية .

هذا هو الانتقاد الذى وجه له من طرف مدرسة العلاقات الانسانية التي اظهرت تأثير بعض المتغيرات النفسية الاجتماعية ، التي أهملها (تايلور) وقد كانت انطلاقتها من الفرد باعتباره أنه اذا لبى حاجاته الاولية من غذاء وملبس ومشرب ، فإنه يتجه الى الاشياء غير المادية كالمركز الاجتماعي والحاجات النفسية كالكرامة وحب العمل ... الخ .
اذ بينت بحوث (هارفارد) أن الحافز الاقتصادى لا يمثل القوة الدافعة التي يستجيب لها العمال ، بل ان المواقف تتأثر بعلاقة العامل بالعمل الاخرين ومشاكله الشخصية "(1)

---

(1) راجع . علي عبد الرزاق جلبي ، دراسة في علم اجتماع الصناعة . الاسكندرية ، دار المعرفة 1970، ص 50 ، 51 .

وقد لخصت العوامل التي تؤثر في مواقف العمال بالايجاب الى خمسة (٥) عوامل هي :

1ـ العمل نفسه ،

2ـ المرتبة المرتبطة بالعمل ،

3ـ العلاقات مع الرؤساء المباشرين ،

4ـ العلاقات مع زملاء العمل ،

5ـ الشعور بالانتماء الى الوحدة .

وقد انبثقت عن هذه المدرسة عدة نظريات اجتماعية في مجال الصناعة كنظرية التبادل التي تزعمها (هومانز HOMANS) و(ستروس STRAUSS) و(موس MAUSS) ، وهي ترتكز على مفهوم الدور وتعتمد على التبادل الموجود بين العامل والوحدة فالاول يقدم دورا معينا داخل الوحدة ، تقوم هذه الاخيرة بتقديم مقابل لذلك الدور .

وكذلك نظرية التفاعل القائمة بين العمال داخل الوحدات .. الخ . مهما يكن ، فإن هذه الدراسات ، قائمة على مبدأ التوازن ، ود مج العامل بالوحدة ، والمجتمع عامة ، محاولة قدر الامكان تجاهل المقاومة العمالية داخل الوحدات .

لهذا هنالك نظرية أخرى ، اهتمت بالصراع ، من أهم منظريها (ماركس) و (انجلز) اللذان كانا ينظران الى تنظيم عملية العمل بأنه ظهر بظهور المجتمع الرأسمالي ، وعمل على تكوين فجوة كبيرة داخل المجتمع شملت طبقتين متناقضتين هما ، الطبقة العاملة ، والطبقة المالكة لوسائل الانتاج ، وهذه الاخيرة تستعمل تنظيم عملية العمل من أجل تحقيق الجماعة الاقتصادية وتكديس رأس المال وهذا ما يخلق الصراع الطبقي داخل المجتمع . ويضيفان ، بأن هذه الظاهرة أي تنظيم عملية العمل لها تأثيرها ، على مواقف الافراد اذ " ان انتاج الافكار ، والتصورات ، والوعي ، هي قبل كل شيء مرتبطة مباشرة ، وممتزجة بالنشاط (المادى) .. هي لغة الحياة الواقعية "(1)

---

(1) Voir MARX (K) ENGELS (F) "L'IDEOLOGIE ALLMAN DE PARIS ED. SOCIALES P. 50

وبهذا استطاعا أن يحيدا ، ظهور المواقف العمالية ،
تجاه تنظيم عملية العمل ، الى متغيرات داخلية مرتبطة ، بعملية
العمل داخل الوحدة ، بالاضافة الى متغيرات أخرى لها تأثيرها
كالمحيط الاجتماعي الذى يعيش فيه العمال ، ولهذا يقول
(أرجريس C . ARGYRIS) : "كي يكون التنظيم نا جحا ، يجب عليه أن :
1ـ يحافظ على منظومته الداخلية ، كأن يضبط المشاكل الداخلية ،
2ـ التكيف مع المحيط ، حيث ان التنظيم ، هو منظومة مفتوحة ، والذى
يتأثر بالمؤشرات الخارجية "(٢)

من هنا بدأت الاهتمامات ، تنصب حول دراسة التأثير المتبادل
بين التنظيم عامة ، والمحيط الخارجي ، هذا ما تناوله مجموعة
من الباحثين الجزائريين وهم (الكنز وجريد – شيخي ،
CHIKHI) ، في دراستهم لمصنع الحجار ، وبينوا في دراستهم
تأثير المجتمع ، في تنظيم المصنع عامة (٣)
هذه هي بصورة عامة ، العوامل الموضوعية ، والذاتية التى دفعتنا
الى هذه الدراسة .

---

(2) D'APRES SCHEID (J. C.) LES GRANDS AUTEURS EN ORGANI SATION. PARIS ED DUNOD . 1983. P. 221.

(3) VOIR . ELK (A) GUERID (D) . CHIKHI (S) . INDUSTRIE ET SOCIETE CAS DELASNS . ALGER S N S. 1982.

أولا : تحديد الموضوع

تنصب هذه الدراسة السوسيولوجية على رصد العمال المنتجين داخل وحدة صناعية جزائرية وطنية لمعرفة مواقفهم تجاه تنظيم عملية العمل السائدة في وحدتهم أكانت هذه المواقف تعبر عن اندماجهم أم عن مقاومتهم لذلك التنظيم اذ كما يرى (صلاح الشنواني) =" إن التقدم والتخلف بين الدول يرجع في المقام الأول الى التقدم والتخلف في ادارة الافراد "(1)

وقد أجريت هذه الدراسة ميدانيا في مؤسسة سونيلاك ( ) وبالضبط في وحدة الاضاءة* بالمنطقة الصناعية بالرويبة شرق العاصمة .

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع :

هناك دوافع موضوعية وأخرى ذاتية دفعتنا الى هذا الموضوع نلخصها في نقطتين هما :

1- غياب الدراسات السوسيولوجية تقريبا حول موضوع المواقف العمالية في الجزائر تجاه تنظيم عملية العمل داخل الوحدة الصناعية .

2- اهتمام الدولة لاسيما بعد المخطط الخماسي في ... تنظيم العمل عبر أجهزتها الاعلامية (*) التي ارجعت سبب المشاكل التي تعاني منها الوحدات الانتاجية الى سوء تنظيم عمليات العمل .

ثالثا : اهداف الدراسة .

تهدف هذه الدراسة الى هدفين هما :

1- هدف نظري ويتمثل في دراسة علمية ونظرية عامة للمواقف وتنظيم العمل .

2- هدف عملي ويتمثل في تطبيق أسس هذه الدراسة على وحدة صناعية جزائرية لمعرفة نوع مواقف عمالها تجاه تنظيم عملية العمل .

---

(1) صلاح الشنواني . مفاهيم اساسية في ادارة الافراد ، بيروت مطبعة البحيرى اخوان 1972 ص. 3 .

Voir (MAHMOUD Abderrahmane) in "Algérie Actualité" N°356 DU 9 Au 15 Fevrier 1984.

رابعا : الاشكالية

للتحدث عن اشكالية مواقف العمال المنتجين داخل وحدة صناعية جزائرية لا بد من ربطهم بمحيط العمل السائد بداخلها من جهة ومن جهة ثانية ، المحيط السائد خارج الوحدة باعتبار ان المتغيرات الخارجية عن ذوات العمال هي التي تتحكم في ظهور مواقفهم * وأهم هذه المتغيرات الخارجية في دراستنا هذه هي تنظيم عملية العمل السائدة بالوحدة والمشاكل الاجتماعية التي يعيشها العمال خارج الوحدة.

وتمثل الوحدة النواة التي يجتمع فيها العمال من أجل الانتاج مستعملين في ذلك وسائل العمل كما يعمل هذا النشاط على تطوير أفكارهم ومواقفهم تجاه تلك المتغيرات ولقد عرف محيط العمل تغيرات جذرية بتطور المجتمعات الانسانية ، مست هذه التغيرات قوة الانتاج – قوى العمل ووسائل العمل وتنظيم عملية العمل – والعلاقات الاجتماعية للانتاج – المتمثلة في العلاقات السائدة بين العمال من جهة والعمال والادارة من جهة ثانية – بحيث أن تنظيم عملية العمل خلقت انقساما داخل الوحدة بين العمال والمشرفين تجاوزها الى خارج الوحدة أيضا وهذا ما يخلق التمايز لا التضامن حسب (ماركس) ، الذي يرى : " ان تقسيم العمل يتضمن تناقضات بين مصلحة الفرد أو العائلة الفردية بمصلحة الجماعة لكل الافراد الذين هم في علاقة معه "(1).

1 – ان مواقف العمال تجاه تنظيم العمل مرتبطة بنشاطهم داخل الوحدة .

2 – للمتغيرات الخارجية عن الوحدة كالسكن والقدرة الشرائية ، لها دورها في تبني عمال الوحدة لبعض المواقف تجاه الوحدة

3 – ان هذه المتغيرات تعمل اما على انماء المواقف الاندماجية للعمال أو مواقف المقاومة.

---

* – ان انطلاقتنا في دراسة المواقف كونها ليست ظاهرة بيولوجية أو وراثة بل هي نتاج ذلك الاحتكاك بين الفرد والمجتمع ، كالأسرة والمدرسة وربط العمل الخ .

(1) VOIR . MARX.(K)ENGELS (F)OP. CITE . P.45.

هذا ما يدفعنا الى اشكالية الربط بين موقف العمال وتنظيم عملية العمل داخل الوحدة ، وذلك انطلاقا من السؤال التالي :
لماذا تهتم الادارة بتنظيم عملية العمل ؟

يعود هذا الاهتمام الى وجود مؤشرات تبيّن بأن الوحدات الصناعية في الجزائر خاصة تعاني من مشكلة التنظيم ، مما يخلق للوحدات خسارات مالية ضخمة*.

وتظهر اشكالية تنظيم عملية العمل داخل الوحدة على النحو التالي :

1- كل وحدة صناعية تعمل داخل اطار خطة شاملة (المخطط) مرتبطة بالأهداف العامة للمجتمع .

2- تعمل كل وحدة صناعية جاهدة لتحقيق احد الهدفين التاليين :

أ - اما على تماسكها ،

ب - واما على نموها ،

3- لتحقيق احد الهدفين السابقين لابد من توفر عنصرين اساسيين هما :

أ - قوة العمل المتمثلة في العمال ،

ب - وسائل العمل

4- على الوحدة الصناعية أن تستعمل هذين العنصرين بطريقة عقلانية وباعتمادها على تنظيم عملية عمل معينـــــة .
فتنظيم عملية العمل لايعني التحكم في الجانب التقني فقط بل وفي الجانب البشري ، اذ " في الشروط الحالية التي يمر بها مجتمعنا ، يمكن أن تلعب الالة المتقدمة جدا دورا سلبيا وبالتالي تصبح عنصر ضعف اذا لم تتحصل في نفس الوقت على تقنيات تسيير وتنظيم عمل التي تتطلبها (1)
وهنا تكمن اشكالية تنظيم عملية العمل ، اذكيف يمكن لوحدة صناعية أن تحقق الاندماج التام والاستغلال العقلاني لكل عناصر عملية العمل .

---

* - لقد بينت جريدة المجاهد اليومية في مقال لها بعنوان الآفات الاجتماعية ان 65 الف عامل تغيبوا عام 1980 وهذا مايعادل مليون وخمسة مئة الف/ 000 1500 يوم ضائعة قدرت قيمتها المالية بأكثر من 000 000 430 دج
El-Moudjahid 19.01.85 .

(1) d'Après MADI Mustapha , la G S E de 1971 à 1981 - Organisation de l'E[...] dans l'Entreprise et Résistance Oûvrière - thèse de Doctorat - 3ème C[...] PARIS VII Université de Jussieur 1981 P. 416

من اجل ضمان السير الحسن لهذه الوحدات؟ يجيبنا القانون العام للعامل في مادته (35) أنه "من أجل اعطاء المردودية الاقتصادية للعمل يجب على العامل أن يمتثل الى متطلبات تنظيم عمل قاسي وعقلاني . والذي يسمح لكل عضو من جماعة العمل أن يعطي كل قدراته ."(1)
لقد انصب اختيار الادارة على القواعد التقنية مهملة الجانب البشري ظانة بأن ذلك سيحقق أهداف الوحدات الانتاجية حيث أن شراء وسائل العمل والمصانع المجهزة لاتكفي بدفع عجلة التقدم ان كانت لا تمكن الادارة من مراقبة العنصر البشري في عملية العمل وهذا ما يوضح أن " مراقبة سلوك العمال * يبقى هو القاعدة الاساسية من أجل انتزاع للطبقة العاملة تجاربها النضالية "(2)

فتنظيم عملية العمل لدى الادارة هو سيف ذو حدين يهدف الى تحقيق هدفين اثنين : مراقبة قوة العمل من جهة وزيادة الانتاج من جهة ثانية . حيث لا يمكن كسب معركة الانتاج دون الانضباط والتنظيم حسب احد اعضاء المجلس الشعبي الوطني بالجزائر عند مناقشة القانون العام للعامل ـ"(3) ويضيف وزير الصناعة الثقيلة : " نعلم بأنه لا يوجد هناك عمال ملائكة وبالنسبة لهؤلاء فإن طردهم واجب ."(4) نفس الشيء ذهب اليه رئيس ورشة سنسح الاعمدة لوحدة الاضاءة بالرويبة اذ قال : " أنه يجب خلق تكتلة للدرك الوطني هناك ارادة سيئة من طرف العمال ولاسيما الشباب ."

---

(1) Voir STATUT Général du Travailleur - FLN Alger - Imprimerie Officiel Prographe 1.P. 9

(2) (CHIKHI Said) "La Classe ouvrière en Algérie"- In temps Modérnes Juillet Aout N° 432- 433 . Paris, 1982 P

(3) D'Après BOUTEFNOUCHET Mostfa). "Les Travailleurs en Algérie ED. ENAL - 1984 - P. 296 .

(4) I BID . P. 296

* ـ لوفينقويل LEFFING WELL أن "التنظيم الناجح للعمل يتضمن بالضرورة المراقبة وكلا للفظين متبادلين بما أن تنظيم العمل دون مراقبة غير ممكن .

Voir BRAVERMAN(H) "Travail et Capitalisme monopoliste . Paris E D Franc Maspéro 1976 . P. 63 (Ennote)

وقد ارجعت هذه المواقف العمالية الى تأثير بعض متغيرات تنظيم
عملية العمل خصوصا خلال تقسيم العمل الذي أدى الى التخصص أهمه
انقسام الوحدة الى اختصاصيين أساسيين : أقلية تفكر وتخطط ،
وأغلبية تنفذ ، كما كان له آثارا على المداخيل من جهة وعلى
توزيع السلطة من جهة ثانية وذلك حسب المعادلات التالية :

تقسيم العمل يساوي تقسيم العمال داخل الوحدة ، يساوي
توزيع غير عادل للعمل ، يساوي توزيع غير عادل للاجور ، يساوي
توزيع غير عادل للاستهلاك وبعبارة أخرى هناك تأثيرا متبادلا بين
الشروط المادية والاجتماعية للعمل التي يعيشها العمال داخل الوحدة
وخارجها .

لذلك تم التركيز في البحث عن مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل
السائدة داخل الوحدة ، ليس انطلاقا من افتراضات حول الحداثة
والتقليد * ، بل من الواقع المعاش داخل وخارج الوحدة على حد
تعبير (ماركس)

اذ يكتشف العامل بأن المصنع ليس وسيلة لكسب الاجر ـ كما كتب
الكنز ـ ولا مكانا للعمل فحسب ، بل هو أيضا يمثل المؤسسة الاجتماعية
الوحيدة في مجتمعنا التي يتمكن منها العامل من طرح مشاكله الاجتماعية
التي يعانيها خارج المصنع (1)

وهذا مايبين لنا ، بأن الاعتماد على التحويل التكنولوجي المادي
والتنظيمي لايكفي لوحده ، لتقدم البلاد ، بل تتطلب تداخل كل مظاومات
المجتمع انطلاقا من الفرد داخل اسرته ، وكما يقول (كروزيه)
إن منظومة التنظيم لايمكنها أن تحي الا إذا أقامت توازنا جيدا مع
المجتمع ، الذي يمده بأعضائه "(2)

وهنا نرى بأن مواقف العمال لاتتشكل من فراغ ، بل تجد قواعدها داخل
المجتمع لذا نتساءل بما أن تنظيم عملية العمل له قواعده الخاصة ـ مبادئ
التنظيم ـ على العامل أن يخضع لها ، وأن يندمج معها .

---

*. Voir. RAHMANIA (M) . "REPRESENTATION PROBLEMES D'ADAPTATION et D'INTEGR
SOCIO-PROFESSIONNELLE d'UNE POPULATION DE TRAVAIL
TRANSPLANTE DANS LE SUD ALGERIEN. - Thèse de docto
en Psychologie - Université de Paris V Juin 1984

(2) D'Après FRIEDMANN (G). - Rolle (P) TRAITE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL T
Paris . ED. ARMAND Cölin 1962 P.328

(1) Voir El-KENZ (A) - MONOGRAPHIE D'UNE EXPERIENCE INDUSTRIELLE EN ALGE
Thèse de doctorat d'Etat - Université de Paris VI
P. 45

فهل مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل ستحمل على اندماجهم أو على مقاومتهم ؟ وبعبارة أخرى هل أن الجانب الاجتماعي (المجتمع) الذى يعيش فيه العمال ، هو الذى يسيطر على الجانب التقني والاجتماعي لتنظيم عملية العمل أم العكس، أى تكييف ثقافة المجتمع بالتكنولوجية المستورة وفي هذه الحالة فإن مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل السائدة تجاه تنظيم عملية العمل تكون كالتالي :

— ان كان هذا التنظيم يحقق للعمال ماينتظرونه ،(طموحاتهم الشخصية والوظيفية الأسرة ،) ، فإنهم يتقبلونه ويندمجون فيه .

— وان كان هذا التنظيم لا يحقق للعمال ماينتظرونه ، فإنهم يقاومونه لهذا نتساءل :

— ماهو موقف العمال من الشروط العمل السائدة في وحدتهم؟

— ماهو تأثير المتغيرات الخارجية عن الوحدة في مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل ؟

— هل أن مواقف عمال الوحدة تجاه تنظيم عملية العمل السائدة يعبر عن اندماجهم أو مقاومتهم له ؟

خامسا : الفرضيات

لقد تبنينا في هذه الدراسة ثلاثة (03) فرضيات هي :

1 — الفرضية المرتبطة بالشروط المادية للعمل

ان تنظيم عملية العمل تحتوى على جانبين — جانب مادى متمثل في الالات والمحيط الفيزيقي للعمل .

— جانب اجتماعي والمتمثل في العلاقات الاجتماعية للعمل السائدة داخل الوحدة بين العمال والاشراف .

ولهذا فإن مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل السائدة بوحدتهم تتأثر بالشروط المادية للعمل عامة ، ومتغيرات: الالة والاجر وظروف العمل .

2 ـ الفرضية المرتبطة بالشروط الاجتماعية للعمل

ان عملية العمل ليست مجرد مجموعة من العمليات التقنية فحسب بل هي عملية معقد ، تتداخل فيه عدة جوانب مادية وانسانية ، وهذه الاخيرة ، هي التي تعطي لها الطابع الاجتماعي للعمل ، اذ أن الانسان هو دائما أساس عملية العمل بتأديته العمل وفق قواعد محدد من طرف التنظيم وقد حصرناها في عنصرين أساسيين هما :

ـ العلاقة السائدة بين العمال

ـ علاقة العمال بالاشراف

إن مواقف العمال تجاه تنظيم العمل السائدة في وحدتهم مرتبطة بحالة هذه العلاقات الاجتماعية للعمل .

3ـ الفرضية المرتبطة بالشروط الاجتماعية للعمال خارج الوحدة :

إن حياة العمال تنقسم الى قسمين :

ـ قسم مخصص للعمل ،

ـ وقسما مخصصا خارج العمل

وان المشاكل التي يتعرض لها العمال خارج وقت العمل ، ولاسيما تلك المتعلقة بتلبية حاجياته الفيزيولوجية ، هي التي تؤثر أكثر على مواقف العمال داخل أوقات العمل وقد حصرناها هنا في : الاستهلاك الغذائي والمسكن .

سادسا : المنهجية والتقنيات

ان السؤال الذي ننطلق منه في مثل هذه المواضيع: كيف يمكننا دراسة مواقف العمال داخل الوحدة تجاه تنظيم عملية العمل ؟ وبعبارة أخرى ، من اين نبدأ ؟ يجيبنا (ماركس وانجلز) كالتالي : " لاننطلق مما يقوله الناس ، ومايتخيلونه وليس أيضا من أقوالهم وأحكامهم ، وخيالهم (..) بل من عطية وجودهم الحقيقي ، ونشاطهم الحقيقي ( )

اذا انطلاقتنا في هذه الدراسة تكون حسب المراحل الثلاثة التالية :

1- الانطلاقة بادئي ذي بدأ من نشاط الافراد ، أي عملية الانتاج داخل الوحدة وذلك بالاعتماد على مسح للوحدة ، لجمع المعطيات اللازمة حول ، تاريخها ، وأنتاجها وتنظيمها ..الخ . وهنا نعتمد على تحليل تقارير الوحدة ، بالاضافة الى استعمال الملاحظة المباشرة التي تعتبر الوسيلة الاحسن لاكتشاف مواقف أعضاء جماعة في علاقتهم مع الواقع الاجتماعي ، وتتمثل في ملاحظة أفعالهم وحركاتهم ، وكذلك كلامهم (2)

بالاضافة الى الملاحظة غير المباشرة للوثائق والتقارير المتعلقة بالعمال .

2- بعد ذلك الانتقال ، الى دراسة ، مواقف العمال تجاه تلك الشروط المادية والاجتماعية للعمل ، داخل الوحدة ، معتمدين في ذلك على تحليل أرائهم وتفسيرها بالاعتماد على اجراء المقابلات الحرة والمقننة مع الافراد المتواجدين داخل الوحدة وخارج الوحدة - كالمسؤولين عن مؤسسة سونيلاك سابقا ، واطارات الوحدة ، والاطارات الوسطى ، والعمال -

3- بعد ذلك الانطلاق في وضع استمارة بحث لربط المتغيرات السابقة بالاضافة الى متغيرات أخرى ، والمتمثلة في الاسرة ومدى تأثيرها في مواقف عمالها تجاه تنظيم عمليته العمل .

---

(1) Voir MARKX (K) et ENGELS (F) . OP. cite P. 57 .

(2) Voir. GIROD (R) . OP. cite P. 185

وتمكننا الاستمارة من وضع سلم للمواقف حسب تنظيم الاسئلة التي انحصرت في نموذجين من الاسئلة :

1ـ الاسئلة المغلقة ، وهي على شكل نعم أولا ، على العمال أن يختاروا الجواب .

2ـ الاسئلة شبه المغلقة : وهي وضع بعض الاجابات المرتبة على العمال أن يختاروا واحدة فقط .

وتقنية الاستمارة ، تعتمد أساسا على اكتشاف آراء العمال تجاه مواضيع معينة ولهذا نتساءل عن العلاقة بين المواقف والرأى؟ يرى (ديباتي DE BATY) بأن الوسيلة المثلى لمعرفة موقف العمال تكمن في معرفة آرائهم (1) ، أى أن الرأى هو الذى يعبر عن الموقف ، لكن هل كل مايقوله العامل يعبر فعلا عن رأيه ؟

يجيبنا (ديباتي DE BATY) بأنه في حالات معينة وأمام حواجز ما ، يميل الفرد الى الكذب أو الالتواء في اجابته ، وبالتالي لا يبدى حقيقة مايبطن وهذا راجع الى النمط الثقافي الذى يعيش فيه الفرد من عادات وتقاليد الا أنه من المستبعد أن يظل الانسان يكذب كل الوقت واخفاء كل افكاره وآرائه ، وبهذا يمكننا الحكم على مواقفه من خلال مجموعة آرائه "(2)

وبهذا نتمكن من خلال وضع سلم المواقف من تعميم البيانات عن طريق الاعتماد على الاحصائيات ، وبعض الاشكال البيانية .

---

(1) voir · DEBATY (P) · "LA MESURE DES ATTITUDES - Paris ED. P.V.F. 1967.P.14.

(2) I B I D .P. 20.

تمهيـــد

يـرى (براون ل) أن الموقف هو ... أكثر مفـهـوم مميـز وضروري في علم النفس الاجتماعي الامريكي المعاصر ... وقد كان (توماس وزنانيكـي) أول الكتاب الذيـن استعملوا الاصطلاح بتوسـع عـام (1918) حيث نشرا كتابا عـن الفلاح البولندى في أمريكـا (1)

وهناك اختلافات واسعة بين المؤلفيـن حـــول تعريـف الموقف، الا أنهم يتفقون على أن الموقف يحتوى على قطبيـن همـا :

— القطب المحدد لسلوك الأفـراد ،

— والقطب المحدد للحالـة أو الموضوع.

وينتج عن هذيـن القطبين تصرف معين (قد يكون ايجابيـا أو سلبيـا)، واذا أردنا أن نطبق المعادلة السابقة على الوحدة الصناعية في الجزائر نقول بأن هناك المحيط التقني ، والاجتماعي للعمل السائـد داخل الوحدة ، الذى يشكل الموضوع ، وهناك العمـال ، وعـن طريـق التفاعل بين العمـال والمحيط التقني والاجتماعي للعمـل ينتج سلوكا معينـا ، قد يكـون هذا السلـوك ايجـابيـا (أندماجيـا) ، أو سلبيـا (مقاومـة) ومن هنا نصل الى هذا المبـدأ : الموقـف يحدد سلـوك العمـال داخل تنظيـم عمليـة العمـل ، بينما نرى بأن تنظيـم عمليـة العمـــل ، يعمـل على ضبط السلـوك من خلال القواعـد التي يحملها ، والتي لها طابع الزامية، من أجل السير الحسـن للوحـدة لهذا نتوصل الـى مبدأ ثانـي هـــو أن :

تنظيم عمليـة العمـل يعمـل على ضبط سلوك العمال لذا نتسـاءل : مـا هـي مواقـف العمـال تجاه تنظيـم عمـلية العمـل أو مـا هـي الدوافـع التـي تدفـعهـم الى الاخـذ بسلوك معـيـن ومـا هـي الوسـائـل التي يستعملونها لتحـقيـق ذلك ؟ هذا ما سنحـاول تناولـه في هذا الفـصل .

---

(1) — براون . ل . علم النفس الاجتماعي في الصناعة ترجمة د . السيد محمد خيرى سمير نعيـم . محمود الزيارى ط3 القاهرة . دار المعارف 1963 ص 177 .

أولا : الموقف

لم يدخل مصطلح " الموقف " الى السوسيولوجية الصناعية ، الا بعد ان ظهر تنظيم عملية العمل وتطورت التكنولوجية ، اذ كان في الاول مرتبطا بعلم النفس ، الذي ربط الموقف بالفرد ، أو اعتبره نابعا من الغريزة وأنه موروث ، ثم أخذ هذا المصطلح يغزو باقي العلوم الانسانية والاجتماعية ، فاستعمل في الاقتصاد لدراسة مواقف المستهلكين من السلع المعروضة والدعاية الاقتصادية ، وفي السياسة لدراسة مواقف المواطنين من الانتخابات والاحزاب السياسية ، وفي السوسيولوجية الصناعية لدراسة مواقف العمال من العمل .

ويمكن تقسيم تاريخ ظهور أو الاهتمام بالمواقف في العلوم الاجتماعية الى ثلاثة مراحل حسب (ديباتي DEBATY) وهي :

1 ــ المرحلة الاولى : كان يشكل الموقف لدى الباحثين مدلولا نفسيا اجتماعيا امثال (ميد MEAD) و (ديوى DEWEY) و (توماس THOMAS) . وهم مؤسسو مدرسة السلوكية الذين يرون أنه توجد معادلة كاملة للسلوك بمدلول الموقف كالتالي :

الموقف = السلوك ويعرفون الموقف بانه " تهيئة للفعل " (01)

ويعود الفضل في ادخال مدلول الموقف في علم النفس الاجتماعي الى الدراسة التي اجراها (توماس THOMAS) تحت عنوان : " الشرداة في أوروبا وأمريكا "

2 ــ المرحلة الثانية : بدأت هذه المرحلة في (1929م) اثر مسح قام به (تورستون THURSTONE) و (شاف CHAVE) اللذان اهتما بدراسة الاراء والمواقف وحاولا وضع المناهج التي تمكن من دراسة تكوين الموقف وشروط تغييرها .

3 ــ المرحلة الثالثة : بدأت أثناء الحرب العالمية الثانية وقد نتج عن هذه الحرب مشاكل جديدة مما كان حافزا في تشجيع الباحثين والمؤلفين ، حول دراسة المواقف وأهم هذه الدراسات ، تلك الدراسة التي اجريت حول الجندى الامريكي ، التي اهتمت بمواقف وتصرفات الجنود في الجبهة ومدى مقاومتهم الدعاية أن وقعوا سجناء (02)

---

(01) D'après Debaty( ):op cité P 21

(02) [illegible]

ا ـ تعريف الموقف

هناك اختلافات واضحة بين المؤلفين حول تعريف مفهوم " الموقف" ، وصل هذا الاختلاف في اللغة العربية الى عدم التمييز بين الموقف المقابل للكلمة الفرنسية SITUATION والحالة المقابلة للكلمة " ATTITUDE" اذ يرى (مذكور) في معجمه العلوم الاجتماعية ان الموقف هو اتجاها وليس موقف ، والموقف يحدده حالة .

مهما يكن من أمر فان كلمة موقف المقابلة للكلمة الفرنسية "ATTITUDE " تعني اشياء مختلفة ، بينما في الانجليزية فانها تعني الموقف الاجتماعي ، وفي الايطالية ("ATTITUDINE") مشتقة من كلمة " APTITUDE" ، والتي تعني الوضعية الطبيعية في تأدية بعض المهام ، وتعبر عن احساس ، عن شهوة ، أو عن رغبة ما ، وهذا بانحناء جزئي للجسم أو في التعبير بواسطة الوجه ، أو بالاشارات . . الخ (01)

هذا من الناحية الاشتقاقية ، اما من الناحية العلمية فهناك من المؤلفين من يركز على الجانب النفسي ، وآخر على الجانب الاجتماعي ، وآخر على الجانب البيولوجي . . . الخ .

وهذا ما دافعنا الى التمييز بين الموقف الفردي والموقف الجماعي * الذي هو أساس دراستنا .

ا ـ 1 ـ تعريف الموقف الفردي

لقد عرف (ألبور ALPORT) الموقف بانه : " حال عقلية وعصبية ـ فيزيولوجية كونتها التجربة ، يمارس على الفرد تأثيرا ديناميكيا ، تهيئة لان يرد بأسلوب خاص ، على عدد ومعين من الاشياء " (02)

---

(01) Voir Debaty(P):op cité P 7

* كانت نظرة علماء النفس والاجتماع من قبل على أن عملية التلقين للطابع الاجتماعي ناتج عن الوراثة البيولوجية ، الا أن ذلك خطأ حيث ان عملية التلقين هذه TRANSMISSION في المجتمع البشري قائمة على اساس التربية أي عن طريق تأثير فعل خارجي عن ذوات الافراد : كتلقين اللغة مثلا .

(02) D'après Grawitz(M):op cité P535.

نلاحظ بأن الموقف له طابعا نفسيا — فيزيولوجيا يظهر على شكل غضب كاحمرار الجبين ، والتي تؤثر على الفرد ، أي على سلوكه تسمه وتصرفاته تجاه المواضيع المثيرة لهذا الموقف .

الا أننا نتساءل : ماهي المتغيرات التي تدخل في تكوين الموقف داخل المجتمع مادام الفرد غير منعزل عنه وبالتالي يعيش بداخله ، فماهي اذا تأثيرات بعض المتغيرات مادفعنا للتعرض الى الموقف الجماعي الذي يعنينا .

تعريف الموقف الجماعي

لقد عرف (جيرو GIROD) الموقف الجماعي بأنه (.. مجموعة ميول الجماعة ، لموقف مشترك ، وميول متشابهة لدى عدد أفراد نفس الرهط."(1)

فالمواقف العمالية اذا ، لاتكون اجتماعية الا اذا أخذت بعين الاعتبار سلوك الآخرين أي سلوك رهط العمل من جهة ، وسلوك الاشراف من جهة ثانية وبعبارة أخرى رهط العمل المتواجدة في المحيط التقني والاجتماعي للعمل ، تؤثر وتتأثر بهم . ونصل هنا الى أشكالية العلاقة المتبادلة بين الفرد والرهط حيث أن علاقة العامل بالعمال أو الاشراف هي علاقة ازدواجية ،من جهة يقوم العامل بتقمص شخصية الرهط الذي ينتمي اليه ، وبالتالي يتجاوز الفرد فردانيته ،كأن يتقاسم مع رهط العمل مشاعره وأحساساته وأهدافه ، ومن جهة ثانية يعمل على إنماء شخصيته داخل ذلك الرهط . من هنا نرى بأن مواقف الفرد حتى وأن كانت فردية فانها تستجيب لقواعد خارجية عن ذاته ، اذ يأخذها من المحيط الذي ولد وعاش فيه .

وتلعب التنشئة الاجتماعية دورها في بروز المواقف الجماعية ، باعتبارها منظومة من العلاقات الاجتماعية تجمع بين أفراد المجتمع وتأخذ منبعها من الثقافة السائدة في المجتمع.

وانطلاقا من ذلك ، فإن انطلاقتنا ستنحصر في الخلية الاولى في المجتمع ، وهي الاسرة باعتبار أن اول عملية من عملية التنشئة الاجتماعية يتلقاها الفرد في اسرته .

---

(1) D'aprés Chombart deLauwe(P):La vie quotidienne des familles ouvrières,Thèse de Doctorat,Faculté de Lettres,Université de Paris,1955,presenté 1956,P245.(Annexe)

الـ الاسـرة وتأثيرهـا فـي مـواقف أعضـائهـا

تلعب الاسرة التي تعتبر الخلية الاساسية في المجتمع الانساني ، على تكوين مواقف أفرادها إذ هناك بعض المتغيرات القاعدية الاساسية التي يتحصل عليها الافراد أثناء تربيتهم : كالحب والكراهية ، والعدل والاعدالة ، والمساواة واللامساواة ، والحرية والعبودية ، والحرام والحلال ، والمكروه والمباح والممنوع فيرى (سعيد أعمر) أن " التبذير والعدالة ، واللاعدالة والمساواة ، والمحسوبية هي منتوجات الاسرة ، في الاسرة الولد يأكل ويرمي ، وفي المجتمع الدخال يحطمون ويكسرون " (*) .

ونفس الشيء فيما يخص اختيارهم للعمل ، فان نظرة الافراد ، تختلف من مجتمع لآخر فهناك بعض الاعمال اليدوية التي تراها الاسرة بأنها حقيرة لا يجب على أحد أفرادها أن يقوم به كالكناس مثلا ، لأن ذلك يحط من مكانتها الاجتماعية ، بينما الوظائف الاخرى كالطبيب أو المهندس فهي والاسف ، مرغوبة ، بل تعمل الاسرة على تشجيع أفرادها وتوجيههم الى مثل هذه الاعمال .

وقد بينت احدى الدراسات التي اجريت (عام 1937) بمدينة (نيو كميا رمو) أن مواقف الابناء هي نتاج المؤثرات الثقافية السائدة في المجتمع فالأباء هم المصدر المباشر للمعتقدات والمواقف وانماط السلوك الاجتماعية عن طريق مايغرسونه منها في النشء (2)

هناك عدة متغيرات ثقافية تدخل في صنع المواقف ، قد تكون هذه الاخيرة غير حقيقية كالقصص الشعبية ، أوتلك المواقف المتعلقة بالظواهر الميتافيزيقية ، ومع ذلك فالافراد يؤمنون بها ويجعلونها اساسا لتصرفاتهم وسلوكهم " كالقدر "*
لذلك يقول (توماس) اذا ما عرف الانسان المواقف على انها حقيقية فستكون حقيقية في نتائجها " (3)

(*) Voir SAID TAYAB(A) l'Industrialisation en Algerie - L'Entreprise Algerienne dans le Développement - PARIS ED. ANTHROPOS 1978 P.

(2) راجع مصطفى فهمي ومحمد علي القطان علم النفس الاجتماعي ط 2 . القاهرة مكتبة الخانجي 1977 ص 180

(3) راجع براون (. علم النفس الاجتماعي . . مرجع سابق ص 175

* يتضح ذلك في تفسير حوادث العمل لدى العمال .

وأحسن مثال عن ذلك العنصرية ، فقد اثبتت دراسة (مور وبنز) التي جرت (عام 1936) أثر الاباء في تكوين مواقف العنصرية لدى الاطفال الريفيين وكانت من بين الاسئلة التي وجهت لهم " من الذى يخبرك بألا تلعب مع الاطفال السود " كانت اجابتهم مرتكزة دائما حول الوالدين الاب والام (1)

ونفس المثال يمكن تطبيقه على بعض الوحدات الصناعية التي تعمل إدارتها على نشر بعض الافكار كون ان العمال جاؤا للوحدة من اجل حصولهم على الاجر فقط ، وبالتالي فانه يمكنها استغلال ذلك في بث روح التنافس بين العمال وخلق روح الفردانية بينهم ، فتنطبع هذه الافكار في اذهان عمال الوحدة ، ويصبحون ينظرون الى العمل على أنه يساعدهم على الحصول على المال فقط ، وان وجدوا طريقة أخرى تمكنهم من المال لما عملوا ، فيظهر كبح الانتاج اللامبالاة ورغم توفير الوحدة لهم وسائل النقل والمطعم الا أن عمالها يتغيبون ، ولهذا يقول (مايير N.MAIER)" نحن نعلم (..) أن كل سلوك مسبب ولابد أن نعرف (..) أن كل أمر يفعله الانسان فانه يفعله لسبب وجيه وكاف.

واذا ما غيرنا علة سلوكه أو السبب فيه حينئذ ، وحينئذ فقط ، سوف يتغير هذا السلوك (..) وانما الحل لمشكلة السلوك المستهجن هي ، أن نجد مسببات ذلك السلوك ، وحينئذ نعالج المواقف التي كونت هذه المسببات " (2)

انطلاقا من هذا القول نلاحظ بان للموقف خصائص معينة فماهي ؟

III- خصائص الموقف .

رأينا بأن الموقف يتشكل من العلاقات السائدة بين الافراد والمواضيع وتمثل التنشئة الاجتماعية الاساس الذى تتشكل فيه المواقف وذلك من خلال دور الاسرة في تربية النشء .

وانطلاقا مما سبق يمكن تقسيم خصائص الموقف الى ثلاثة (03) خصائص هي

1 — ان الموقف لا يتشكل بمعزل عن المتغيرات الخارجية ، وبالتالي فانه ليس نتاج بيولوجي أو وراثي محض

2 — يحمل الموقف قطبا للسلوك أى التصرف ، حيث أنه هو الذى يوجهها

3 — قطب التمييز أو رد الفعل تجاه الموضوع قد يكون هذا الاتجاه سلبي أو ايجابي .

(1) المرجع السابق ص : 130 .

(2) نفس المرجع ص : 179 .

وبهذا يصبح الموقف يمثل ذلك الاطار الذى يسمح للافراد من الاجابة على مشاكلهم الجديدة بسلوكات وتصرفات قليلة ، أنه " يساعدنا على تنظيم معارفنا واحتياجاتنا فهو ذا طابع عاطفي بحيث نحب أولا وفي نفس الوقت ادراكي يمكننا من تقدير المواضيع "(1)

لذا نتساءل ماهي الوظائف أو الوظيفة التي يقوم بها الموقف
يمكننا تقسيم وظائف الموقف الى قسمين أساسيين هما :

1 — الوظيفة الاندماجية وهي تلك الوظيفة التي تمكن الفرد من الاندماج في المجتمع وتشتمل على وظيفتين هما :

أ — وظيفة التسوية : حيث يبحث الفرد دائما على الاشياء الحسنة التي يرغبها ويحتاج اليها وتلبي حاجياته كالاجر والتقدير والمسؤولية ويكره تلك الاشياء التي تسقط من عزيمته كالانصياع للاوامر وتكرار التعليمات . الخ

ب — وظيفة المعرفة او التمييز يهيئ الموقف المواجع من أجل فهم العالم الخارجي الذى يحيط به ، وهذا الفهم يساعده على ادخال بعض الانطباعات والتمييز على ذلك المحيط ، مما يساعده على التكيف والاستقرار .

2 — الوظيفة الدفاعية او المقاومة وهي تلك الوظيفة التي تمكن الفرد من مقاومة المتغيرات التي يراها لاتخدم مصالحه وتشتمل على وظيفتين هما :

أ — وظيفة الدفاع وهو ميكانيزم المحافظة على الذات يستعملها الفرد من أجل تجنب أن يعي اخطائه أو الواقع الخارجي ، في حالة ماذا كان ذلك المحيط يهدده ويمكنه أما تجنبه أو تغييره .

ب — وظيفة التعبير تعطي بعض المواقف للافراد وسيلة للتعبير عن محيطهم وتبين لهم قيمة ذلك المحيط للذات وبالتالي يمكنها أن تكون اما مصدر رضا أو انسحاب .(2)

---

(1) Voir Grawitz(M):op citéP 538.

(2)IBID P539.

اا استنتاجات

نلاحظ بأن العامل يرى من عمله على أنه ذلك الجسر الذي يمكنه من تلبية رغباته البيولوجية والنفسية والاجتماعية كالابداع والحرية والزمالة ..الخ ، ويكره أن يصبح عمله مجرد تكرار حركات أو اشارات لا معنى لها بالنسبة له يؤديها طيلة النهار ، وذلك فانه يسعى الى مقاومة ذلك عن طريق الهروب أو الانطواء أو العمل على تغيير ذلك الوضع.

ولهذا نرى بأن الموقف الجماعي للعمال هو نابع من التجربة المشتركة للعمال داخل محيط العمل السائد في الوحدة ، بالاضافة الى المشاكل التي يتعرضون لها خارج الوحدة وهي تقريبا ، مشاكل مشتركة يعيشها معظم عمال الجزائر .

كما تلعب الاسرة ، دورا هاما في ميلاد مواقف أفرادها عن طريق تلقينها لهم لبعض المعايير والتقاليد والعادات .

وتكون للمواقف الجماعية لعمال الوحدة لا معنى لها الا اذا ربطناها بمتغيرات تنظيم عملية العمل السائدة في وحدتهم ، ويتولد عن هذا الربط ظهور مواقف اندماجية أو مقاومة له ، [ذ " أن المواقف والسلوكات كمقاومة رد فعلها مرتبط بمنظومة حوادث العالم .

(وبما أن) الحوادث متغيرة فالسلوكات ، التي هي اجابة مباشرة لها يجب أن تتغير أيضا (1) ومن هنا فان للمواقف الجماعية الخصائص التالية :

1 — اتجاه الموقف قد يكون ايجابي (اندماج) او سلبي (مقاومة) أي مع / أو ضد.

2 — شدة الموقف يختلف من فرد لآخر أي هناك درجات متفاوتة في الاندماج أو المقاومة .

3 — يعتبر تنظيم عملية العمل الموضوع الذي ينصب عليه الموقف الجماعي للعمال ، ولذلك علينا قبل معرفة موقف الأفراد اتجاه ذلك الموضوع أي نعرف خصائص الموضوع نفسه وهو تنظيم عملية العمل .

ولذلك فان السؤال الذي يطرح هنا هو : ماهي العلاقة الموجودة بين الموقف وتنظيم عملية العمل ؟ هذا مايدفعنا الى البحث عن المقصود بتنظيم عملية العمل وسيادته وأهدافه .

(1)Voir Castellan(Y):Initiation à la psychologie sociale,Paris, ED:[illegible] ED: ARMAND COLIN. 1970. P. 196

ثانيا : تنظيم عملية العمل

ظهرت مشكلة تنظيم عملية العمل ، بشكلها الاولى ، عندما تم جمع العمال تحت سقف واحد ، اذ السؤال الذى طرح آنذاك هو : كيف تتمكن الادارة أو أرباب العمل من تنظيم عملية العمل في ورشهم ومصانعهم بعد أن كان رب العمل هو الذى يقوم بكل الوظائف الادارية من ادارة وتجارة وشراء وبيع .. الخ ؟ فكيف اذن يتمكن رب العمل أو الادارة من مراقبة العمال لتأدية عملهم وتحقيق الارباح لرب العمل أو الادارة ؟

لهذا استغل أرباب العمل التطور التكنولوجي والعلمي في تحقيق مبتغاهم فظهر للوجود التنظيم العلمي للعمل على يد (ف.و. تايلور)، الذى يختلف عن الممارسات السابقة والذى اهتم بتفتيت العمل الى جزئيات بسيطة ودراسة مكوناتها ومتطلباتها وبالتالي صياغة قوانين لها ، فظهر العامل الالي للوجود .

وقد كانت الوسيلة المثلى لادماجه بالمؤسسة هو الاجرة الا أن مدرسة العلاقات الانسانية ، بفضل بحوثها الميدانية وجدت بأن الاجر لا يعتبر العامل المحرك لمواقف العمال بل هناك متغيرات أخرى أهم وهي المتغيرات النفسية الاجتماعية والتي لم تعمل على تغيير مبادئ تايلور بقدر ما اهتمت بعملية إدماج العمال بهذه المبادئ ، ورغم التنظيمات الاخرى التي ركزت على الفرق المستقلة واثراء المهام باعتبارها تنظيمات عمل جديدة ، لم تنتقد بدورها مبادئ تايلور بل اخذتها كقاعدة اساسية في أى تنظيم للعملية العمل .

ومهما يكن من أمر فاننا سنحاول في هذا الجانب اعطاء تعريفا عن تنظيم العمل ومبادئه وأهدافه .

أ- تعريف تنظيم عملية العمل

تبدأ عملية العمل عندما يتم الاتفاق بين بائع قوة العمل ومشتريها ويقول (ماركس) " .. أن عملية العمل تظهر كوحدة عمل ضرورية وعمل يخلف القيمة الزائدة وبهذا فان عملية العمل تسيطر طبيعيا الخطوط الاجتماعية التي يدخلها رأس المال على علاقات الانتاج وبما أن رأس المال بشرائه للآلات والمواد الاولية يعلم بدقة ويحدد دورها في داخل عملية العمل وماستنتجه وماتجلب له من فائدة ، ولكن شراء قوة العمل لايمكنه من معرفة ماتنتجه ولذلك فانه من الضروري لرأس المال من مراقبة عملية العمل بنفسه ، وهذا مايولد الاغتراب لدى العمال وماتطرح لرأس المال مشكلة تنظيم العمل (1)

ويعني التنظيم اشتقاقا ذلك الشيء المنظم ، ونقول عن وحدة ما بأنها منظمة أي أنها تسير وفق قواعد عقلانية محسوبة مسبقا ، فالتنظيم اذن هو مجموعة من القواعد يضعها المنظم (رأس المال) .

هذا فيما يخص التنظيم أما تنظيم عملية العمل فهو مجموع القواعد التي توضع من أجل السير الحسن لعملية العمل الانساني ، الفكري أو اليدوي .

ولهذا يحدد (شين SHEIN) تنظيم العمل بأنه " ذلك ، التنسيق العقلاني لنشاطات عدد من الاشخاص من أجل بلوغ هدف مشترك موضحة من طرف تقسيم العمل والوظائف ، ودرجة السلطة والمسؤوليات"(2)

والنقد الذي يوجه لهذا التعريف ، كون التنظيم هو خارج عن ارادات الافراد أي العمال ، وموضوع من طرف أقلية (رأس المال) ، وبالتالي يفرض على العمال على شكل قواعد يجب احترامها . ويتحلى التنظيم بسلطة الإجبار المتمثلة في الدرج وتوزيع المسوؤليات من أجل ضبط العمال . بينما (دورن) فيرى تنظيم العمل بأنه " نسق من القواعد والمعايير التي تحدد طريقة أداء الانتاج في المنشأة "(3)

---

(1) D'apres BRAVERMN (H) op.cite. p. 51

(2) voir SHEIN EDGAR (H) Psychologie et Organisation .Paris. E[illegible] et Technique. 1971. P.9[illegible]

(3) Voir DURAND (C) le travail en chaine . Paris . ED. du [illegible] 1978 . P.15

النقطة التي لاتستحق وبعده وهي أن التنظيم يجبر العمال على الاداء حسب القواعد الموضوعة مسبقا ، وذلك يستلزم ضبط العمال ومراقبتهم . وهذا ما تطرق اليه دانزر(DANZER) الذي يرى بان التنظيم هو " .. ضبط التصرف من أجل الوصول الى هدف ما "(1)

ويتم الضبط بوسلتين :

1- عن طريق تقسيم العمل ، وتقنيته ، وتحديد الوسائل ، والحوافز المادية ... الخ .

2- عن طريق علاقات العمل المتسلسلة في الدراج والسلطة

II- تنظيم عملية العمل (مبادئ التايلورية في الوحدات الانتاجية

ان التطور الالي ، والثورة ، الصناعية ،التي عرفتها أوروبا والولايات المتحدة ، عملت على تقسيم العمل واليد العاملة بواسطة آلات متخصصة ومعقدة تكنولوجيا ،وفي ظل هذه التغيرات ظهر " التنظيم العلمي للعمل ، على يد ،(ف . و. تايلور) الذى كان يرى أنه كلما كان العامل أقل تأهيلا أصبح أقل مقاومة لتجزئة العمل . فالعامل الماهر لا يجب أن يفكر ،بل عليه أن ينفذ الحركات المطلوبة حسب الايقاع المطلوب(2)

لقد لاحظ (التايلور) أن اليد العاملة المنتجة داخل الورش تتبنى موقفا جماعيا تجاه عمليته العمل تكمن في التكاسل المقصود " فكان عليه أن يجيب عن هذا السؤال كيف نقضي على هذه المواقف الجماعية رأى سبب ذلك يعود الى ميزان القوة والمعرفة المهنية التي في حوزة العمال حيث أنهم أحرارا في مارسة تقبح الانتاج لان ادارة الوحدات يتركونهم يمارسون مناهج العمل التي يرغبون فيها وقد لخص هذه المشاكل في نقطتين هما :

1- تحكم العمال في جل عمليات العمل ، باحتكارها لجزيئات العمل والمعرفة الشاملة بجزيئات العمل ، وبالتالي تحكمهم في أوقات العمل اذ يرى تايلور أن من " يتحكم في الاساليب العملية ، فانه يتحكم في اوقات الانتاج " (3)

آدت هذه الحالة بالعمال الى تبني .

2- التكاسل المقصود

فما هو الحل الذى جاء به تايلور للقضاء على هذه المواقف داخل الورش؟

---

(1)D'aprés Vogt(W):L'employé et l'automation,thése de Lettres Géneve Impr.Reggiani,1966,P25.

(2)D'apres Granou(A)et Baron(Y):Croissance et crise,Paris,ed: collection maspero 128?. P.X.

لتحرير عملية العمل من سلطة العمال ، أي أنه لابد من القضاء على الحرفة ، وبعبارة أخرى على المعرفة العمالية ، أي التأهيل وهذا ما صاغه في قوله :

" هذا الارغام في جمع عدد من المعرفة التقليدية ، وكتابتها وترتيبها وتلخيصها في أغلب الاحيان ، في قوانين ، يعبر عنها بصيغ رياضية "(1)

أي استيلاء العمال من كل تفكير وارغامهم على تبني تفكيرا آخر يتم شيء وأملاء الوحدة الانتاجية وذلك عن طريق وأهداف تنفيذ ما يقدمه لهم مكتب المناهج والازمنة الذي يقوم بتحديد المناهج والازمنة وعطية العمل . الخ .

ومن هنا تظهر لنا أهم مبادئ التايلورية .

1- مبادئ التنظيم العلمي ... للعمل

تتمثل هذه المبادئ في مبدئين أساسين أولهما يعمل على تنظيم السلطة داخل الورش وثانيهما يعمل على تحديد مناصب العمل داخل الورش

1 — تنظيم السلطة داخل الورش : وقد لخص مبادئها في نقطتين هما

أ — الدراسة التركيبية للمعرفة العمالية ، أي التركيز على المعرفة العمالية نظرا لاحتكارها التام من طرفهم ، وأوكل هذه المهمة الى مكتب المناهج ، الذي يقوم بتحليل المعلومات التي يتلقاها من طرف الموقت والمحلل الميقاتي وهذا لصياغة القواعد العامة التي تفرض في الاخير ، فرضا اجباريا على العمال ويمكن تسمية هذا المبدأ " تفكيك العمل ، وفن العمل " .

ب — ضرورة نقل كل عمل ذهني إلى مكاتب البرمجة والتنظيم ، بعد أن كان مركزا في المشاغل .

2 — تحديد وتنظيم منصب العمل ويحتوى على النقاط التالية

أ — التحديد الدقيق للمهام ، حتى تتاح فرصة المراقبة المنظمة والشاملة للتنفيذ ، والهدف الاساسي من هذا المبدأ هو تقليص الاوقات الضائعة لتصبح المعادلات المطبقة على الشكل التالي .

— كل مهمة موكولة لكل عامل تكون محددة ومرتبطة بعدد معين من الحركات .

— الغاء كل الحركات غير المنتجة

— فرض حركات أكثر سرعة لاداء مهمة ما ،

— تحديد الوقت الضروري لكل عملية منتجة ،

(1) IBID P 87.

— يجب أن يكون دفع الاجر بالقطعة حسابا (1)

بهذا " اصبحت التايلورية عبارة عن محركات للانتاج " عمدت الى تحويل الورشة الى علاقات قوى بين الطبقات الرأسمالية والطبقات العمالية ، بالاضافة الى كونها وسيلة ضد العمال اذ أصبحت " أداة سياسية للسيطرة على العمال (2)

لقد كان تايلور من خلال تنظيمه هذا يسعى الى ربط العمال بالوحدة الرأسمالية وهذا ما يجعلنا نتساءل عن : نظرة تايلور للاندماج ؟

2.II. تايلور ومشروع الاندماج العمالي

لقد كانت نظرة تايلور للعامل على أنه كائن اقتصادي الحاجة هي التي دفعته للعمل ولاسيما الحاجة البيولوجية المتمثلة أساسا في الاكل واللباس والسكن ، ولذلك تبنى النظرة التي ترى أن الحوافز الاقتصادية هي التي توجه تصرفات ومواقف العمال ، وكلما كانت هذه الحوافز الاقتصادية عالية كلما كان الدافع الى الاندماج مرتفع ، وبعبارة أخرى كلما رأى العمال بأن الوحدة التي يعملون بها ستحقق لهم أجر مرتفع كلما زادوا من جهدهم العضلي ، فانهم لايتبنون المواقف المقاومة " كالكبح " بل يسعون الى بذل جهود أكثر للحصول على أجر أكثر ، وذلك حسب المعادلة التالية :

كلما بذل العامل جهدا أكثر كلما تحصل على أجر أكثر كلما اندمج اكثر وضاعف من جهده أكثر .

ان هذه النظرة التي تبناها تايلور تشجع على مبدأ التنافس بين العمال وخلق نوع من العامل الاناني ، وفرداني ، وبالتالي يحدث انتقال المواقف المقاومة للارادة الى مقاومة العمال لأنفسهم ، اذ يشجع هذا المبدأ على البقاء للاقوى داخل الوحدة والعامل الضعيف أو كبير السن عليه أن ينسحب منها .

وقد لخص (ماك قريقور) في تحليله لمناهج الادارة الكلاسيكية تحت اسم نظرية X ذلك في النقاط التالية :

---

1) — راجع :كشاد رابح ، بدروج الاخضر، زدام عمر . موقف العمال من العمل بالسلسلة أمقاومة أم اندماج ؟ مذكرة نهاية الليسانس ، معهد العلوم الاجتماعية بالخروبة فرع علم الاجتماع الصناعي الجزائر ، جوان 1983ص . 43 . 44 .

(2) Voir Coriat(B):L'atelier et le chronométre,Paris, ED:christian Bourjois,1979,P 16.

ـ الانسان هو كسول ، ويجب أن نشجعه على العمل عن طريق الحوافز الخارجية ،

ـ أهدافه هي معاكسة للتنظيم ، يجب اذن أن نضغط عليه لنجعله يعمل حسب ما يريد التنظيم ،

ـ ردود الافعال اللاعقلانية تجعله غير قادر بالطبيعة على الانضباط والتحكم في نفسه .

ـ هناك حالات أين البعض منهم ، يمكنهم التحكم في أنفسهم والسيطرة على ردود أفعالهم فهؤلاء فقط يمكننا اعطائهم مسؤولية تسيير الاخرين (1) هذه هي نظرة هذا التنظيم الى العامل ككونه آلة أو وحشا لاانساني على المنظم أن يربيه كي يندمج بالوحدة ويصبح جزءا منها ، ولتحقيق ذلك يجب:

1 ـ تحليل الحركات العملية الاولية للعمل عن طريق ، وضع مختص يلاحظ منهجيا عاملا يجرى عملا ما أو مهمة ، ثم يقيس بواسطة " الكرونومتر" الوقيت الزمن الذى يستغرقه في ذلك .

2 ـ تفحص دقيق لكل عنصر من عناصر العمل أى فحص حركات العمل وحذف الحركات اللاانتاجية للتوصل الى انتاج سلعة ما في زمن أقل وبكلفة أقل وبنوعية افضل .

3 ـ تركيب هذه الحركات واعادة تشغيلها بطريقة علمية ،

4 ـ اقامة نظام الاجور الحاثة وهذا هو الاساس اذا اعتبر العامل كانسانا اقتصاديا لهذا على الوحدة أن تبنى نظام الاجرة تبعا للقطعة المنتجة وليس على اساس الزمن .

ان الاندماج الذى ركز عليه تايلور يعد اندماج الالي ، أى تحويل الكائن البشرى الى مجموعة من الحركات والاشارات ميكانيكية آلية يسود بها طيلة اليوم ، وعندما يتم ذلك ، تحدث عملية انسجام العلاقات الاجتماعية بين العمال وارباب العمل ، وبهذا يصبح التنظيم العلمي للعمل حسب افكار تايلور شرط أساسي وكما مل للامن الاجتماعي في الوحدات الانتاجية الرأسمالية خاصة والمجتمع الرأسمالي عامة . وبما أن سبب المقاومة العمالية الذى كان سائدا بين الطبقتين تعود الى مشكلة الأجور ، فانه مع هذا التنظيم الجديد الذى يحدد أجور العمال بطريقة عقلانية حسب حسابات رياضية .

---

(1)D'aprés Shein Edgar(H):op cité P 50.

بـمـا أن نظرة تايلـور الـى العمـال بأنهم مجـرد آلات ميكانيكية على رب العمـل أن يعطي أوامـره كي يقومون بتنفيـذ مـا ، فمـا هـي مـواقـف العمـال تجـاه هذا المشـروع الانـد مـاجـي ؟

ال3 . فشـل المشـروع الانـد ماجي لتـايـلور

لقد كـانت نظرة تايلور للعامل خـاطئـة في معظمـها اذ عزلـتـه عـن المجتمـع وبالتالـي عن المؤ ثرات الخارجيـة والنفسيـة للعمـال ، وقـد ظهرت أهمية هـذه المتغيرات عند مـاحاول تايلـور بفضل تنظيمـه القضاء على شخصية العمـال وذكائهم ورغباتهم داخل الوحدة الصناعـية فظهرت المقاومة العمالـية لهذا التنظيـم في الولايات المتحدة وأوروبـا شمـلت مصـانـع (فورد) و رونو) الى آخره .

فظـهر لعلمـاء الاجتماع أن الحافز الاقتصادي لا يمـثـل القوة التي يستجـيب لـها العمـال ، بل هناك العوامل أخرى اهم أهمها هذا التنـظيم ، وهـي تلـك العوامل القائـمة بين العمال ومحيط عملهم كالزمالـة ، والكرامـة .. الخ وهذا مـاكـشـفت عـنـه النقاب .

II م مدرسـة العـلاقـات الانـسانيـة :

لمـا فشل مشروع التنظيم العلمي للعمل " انـد فـع العلماء تماوبهم ادارات المؤسسات في أمريكا يبحـثـون عـن طريـق يسيرون فيه صـوب الاهداف المعنية فظـهرت حركـة جـديدة ترتدي رداء العلاقـات الانسانيـة " (1) تهدف الى دمـج العمال بالوحـدة الرأسماليـة ، فأهتمت بجانب العلاقـات الاجتماعية للعمل السـائـد داخـل الوحدة وبعض المتغيرات النفسيـة والاجتماعـيـة للعمـال ، وكان منطلقـها الفرد باعتباره أساس التنظيم الانساني للعمل الذي يحوي المجـهود الجماعـي وعلاقـاتـه بالمجموعـة ، وكذلك دراسـة الرهوط في تعاملها مـع بعضها البعض وقد وضعت شروط هـامـا لادماج العمـال .

II م العـلاقـات الانسانية داخل الوحدات ومشروع الاندمـاج العمـالي :

ان العلاقـات الانسـانيـة لاتهمل في دراستها لبعض الجوانب المتعلقـة بميـدان العمل ولاسيما المقاومة ، وتعتبر هذه الظاهرة بأنها طبيعية وعاديـة تحدث في كل المجتمعات الصناعية سواء اكانت رأسماليـة أو اشتراكيـة ـ الا أنـها ترجع أسبابها الى عوامل نفسيـة واجتماعية بحيث أن شمارها يرى أن ظهور تجـوع العمـل والانتـاج هو انـدمـاج العمـال .

---

(1) راجع علي عبد الرزاق جبلي مرجع سابق ص . 1 .

لقد استنتج (مايو) من خلال الدراسة التي قام بها ، والتي دامت ستة (06) سنوات أهم العوامل النفسية الاجتماعية التي تؤثر على العلاقات الانسانية وهي :

1- القيادة يرى بأن القيادة القائمة على أساس ديمقراطي عن طريق مشاركة العمال يؤدى الى بروز التوافق الاندماجية تجاه هذا الاسلوب من القيادة داخل الوحدة .

2- المكانة الاجتماعية للعامل داخل الوحدة ، عن طريق تحديد مناصب العمل وادوار العمال ورتبهم كي لا يحدث التدخل في دور الاخرين ، وبالتالي احترام دور كل عامل .

3- خلق التعاون والصداقة بين العمال

4- أهداف رهط العمل يجب أن يلبي حاجيات أفراده .

5- الرئيس غير الرسمي يلعب دورا هاما في تماسك الرهط

6- الامن في العمل يؤدى الى الاستقرار في العمل (1)

لكي يلتزم العامل بوحدته لابد أن يلبي عمله داخل الوحدة ، حاجياته النفسية الاجتماعية والاقتصادية .

مهما يكن من أمر فإن مدرسة العلاقات الانسانية لم تهتم بجذور " الداء" المتمثل في مبادئ التايلورية ، بل اهتمت بعملية البحث عن ميكانيزمات ادماج العمال داخل الوحدة ، وجعلهم يتقبلون هذه المبادئ على أنها طبيعية وضرورية لقيام " الحضارة الصناعية " ولذلك فان نظرتها للوحدة الانتاجية بأنها منظومة اجتماعية تحدث بداخلها علاقات شخصية واجتماعية بين الافراد الذين يشكلونها ، وعلى الوحدة أن تعمل على تحسين هذا المحيط العلائقي بداخلها من اجل تحقيق أهدافها ، وعدم تحسين ذلك سيؤدى بالضرورة الى خلل في المنظومة وليس الى الصراع الطبقي "كما بينه (ماركس) القائم بين رأس المال والعمل هذه هي وجهة نظر مفكرى الرأسمالية فما هي وجهة نظر العمال من هذه التنظيمات ؟

قبل الاجابة عن هذا السؤال نطرح قضية الاندماج داخل الوحدة كيف يتم ؟

---

(1) Voir Diverrez(J):Améliorer les conditions du travail, Paris, 2é ED:Entreprise Moderne,1979,PP22/3.

ثالثا : الاندماج

ان اشكالية الاندماج ليست اختراعا للدعاية الرأسمالية بل هي انعكاس موضوعي لعدد من المتغيرات التي حدثت في تنظيم عملية العمل داخل الوحدات الصناعية ، ولاسيما بظهور مدرسة العلاقات الانسانية التي ركزت كثيرا على التعاون لاالتناحر بين الافراد والوسط اذ انها " علاقة متوازية بين مختلف اجزاء التنظيم يشكل المجموع الهدف المرغوب الذى وجدت من أجله " (1) فالانسان حيوان اجتماعي فريد من نوعه لايمكن أن يتوصل الى حريته الكاملة الا اذا اندمج في الوسط الذى يعمل فيه والوسط الذى نشأ فيه .

ولقد وجدت مدرسة العلاقات الانسانية أن وراء المقاومة العمالية يمكن في " الـتربية " أى في التنشئة الاجتماعية للفرد داخل أسرته ونوع التربية التي يتحصل عليها بذلك المحيط ، هل تتماشى ومبادئ الوحدة أم تعمل على تحطيم مبادئها ، وعلى الاسرة أن تبين لاعضائها أن اساس التقدم ناجم على " التعاون " حيث " عندما يسود التعاون بين الفرد والوسط ، وبين ممثليه ، وبين النقابة والادارة ، يشعر الفرد حينها باحساس شخصي رفيع من الامن وغياب كل سوء تفاهم وغضب " (2)
ولكي يتم ذلك على الوحدة أن توفر لكل عامل مكانة اجتماعية ودورا يؤديه داخل الوحدة .

فما هو الاندماج بالوحدة ؟

ا- تعريف الاندماج

هناك اختلافات في تعريف الاندماج من مؤلف لأخر مما دفعنا الى تناول تعريفين فقط ومقارنتهما .

تعريف احمد زكي بدوى لقد عرف الاندماج كالتالي : أنه التكامل (و) هو ترابط أجزاء الكائن الحي ، أو ترابط أجزاء المجتمع ، اى توقف بعضها على بعض " (3) .

---

(1)Voir Dahrendorf(R):Classe et conflits de classesdans la société industrielle,Paris ED:LahayeMouton,1972,P111

(2) IBID P 112

(3)راجع:احمد زكي بدوى معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان 1978 ، ص 221 . مادة أ .

فالاندماج حسب المولف ، يتطلب التكامل والترابط بين أعضاء الوحدة ومصالحها وفروعها مما يؤدي الى الانسجام والولاء ، وبالتالي الى سيرها بطريقة حسنة غير أن هذا التعريف عام وغير واضح حيث لم يقم بتحديد ميكانيزمات الاندماج بالوحدة هذا ما دفعنا الى تبني تعريف التالي .

تعريف (بايت PAYET) يعرف الاندماج كالتالي :

يرى بان العمال يخضعون الى أربعة (04) متغيرات أساسية هي :

1 – ارتباط العمال بعملهم ويتمثل ذلك في عاملي التعب والرضا حيث يرى أنه بدأت الرؤيا تتضح حول الالات باعتبارها لم تصلح من أجل أن تنتج فقط ، ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا ، ولهذا يعطي (جورج فيل ( ) ثلاثة أثار سيئة للالة هي

- فقدان الحرية
- فقدان الشخصية
- فقدان المثل المرتبطة بالعمل (1)

2 – ارتباط العمال بالقيادة بالاضافة الى مقاومة الاشياء : يلاقي العمال ضغوطا من الناس وحريتهم تصبح محدودة ، ومراقبون في عملهم

3 – ارتباط العمال بروط العمل : العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال بالاحتكاك والاتصال ، والعمال الذين لايجدون دعما في احتكاكهم مع اتباعهم فانهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي وصعوبة التحدث مع الاخرين (2)

4– المؤشرات الخارجية عن الوحدة : وتكمن في الحي والاصل الجغرافي والاسرة اذ ينتمي العمال الي هذا الوسط الاجتماعي وبالتالي الى قيمة الثقافية التي تخلق كل مقيا يس التصرف التي يتبناها الفرد حيث أن " الجو العائلي يؤثر على موقف العامل سواء بظهر ارتدادي أو تعويضي ، فالعامل الذي تكون اسرته سعيدة ينزع الى التكيف والعكس " (3)

لقد استطاع (بايت PAYET) أن يقدم تعريفا شاملا لاندماج العمال بالوحدة .

(1)Voir Payet(M):L'intégration du travailleur dans l'entreprise, Paris,ED:Payot,1961,P289

(2)IBIDP 291

(3)ibid PP 296/97

وكانت نظرته للوحدة على أنها منظومة اجتماعية تحتوي على جانبين ، الجانب التقني والانساني معا بالاضافة الى تأثير المحيط الاجتماعي على سير الوحدة ولاسيما اندماج العمال ، وهذا ما يجعلنا نتساءل ماهي مستويات الاندماج التي جاء بها

II- مستويات الاندماج

يمكن تقسيم مستويات الاندماج الى ثلاثة (03) مستويات أساسية هي

1- المظهر الفيزيولوجي للاندماج

2- المظهر النفسي للاندماج

3- المظهر الاجتماعي للاندماج

1- المظهر الفيزيولوجي للاندماج

ان طبيعة العمل السائدة في الوحدة ، تتطلب من صاحبها اما جهدا فزيقيا أو ذهنيا ، لذا على العامل في هذه الحالات أن يكيف جسمه للاطار الفزيقي للعمل ووتيرته ، وايقاعه . ولا يتم ذلك الا اذا كان العمال في شروط صحية جيدة اذ " أن كمية ونوعية ، العمل تتأثر بدرجة أولى بحالته الفزيقية"(1)

حيث أن العمال يقضون أكبر قسط من الزمن خارج البيت ما يقرب من 12 ساعة بين العمل والذهاب والاياب وهذا المشوار يتطلب جهدا فزيقيا عاليا ، لاسيما اذا علمنا مسبقا مشكلة المواصلات التي تعاني منها بلدان العالم الثالث ما يزيد من تعب العمال ولتعويض ذلك الجهد المبذول لابد من توفير الغذاء اللازم لذلك وعدم الاندماج الفيزيولوجي للعمال يترجم عن ظهور التعب

2. المظهر النفسي

ان هذا المظهر مرتبط بالمظهر السابق ، وتكملة له ، اذ أن المظهر الفيزيولوجي يؤثر على المظهر النفسي للعمال ، اذ أن التعب يظهر القلق والملل " تصرفات العمال محدودة من طرف هذه الوحدة النفسية الفيزيولوجية ولكنها مستقلة من الحوافز التي تحركه والاحتياجات التي يشعر بها ، وان كان اسلوب التعبير متغير ومحدود" أفعاله تبقى دائما موجهة الى تلبية بعض احتياجات الاساسية المشتركة مع كل الناس مهما كان نشاطهم"(2)

---

(1) IBID P41

(2) IBID P45

ويعتبر العمل أحسن وسيلة ، أو الوسيلة الوحيدة ، التي بقيت لدى العمال من أجل تلبية هذه الاحتياجات .

ويمكن تقسيمها الى ثلاثة (03) أقسام هي :

أ ـ الحاجة الى العمل ،

ب ـ الحاجة الى التعبير عن الذات عن طريق 1 = الحاجات المادية (الاجرة خاصة) ،

2 ـ الحاجة الى الامن أى البحث عن الاستقرار في العمل

3 ـ الحاجة الى الاستقلالية وحرية العمل وكما يقول سانت اكسبرى " الانسان الحر هو الذى يجد معنى لعمله "(1)

ج ـ الحاجات الاخلاقية ويتم ذلك عن طريق 1 ـ الحاجة ، الى الابداع اذ يقول (دوستفسكي DOSTOVSKI) " اذا أردت أن تدليح من شأن الانسان ، ليس عليك الا ان تصبغ عمله بطابع اللا أهمية " (2)

2 ـ الحاجة الجمالية ويتمثل ذلك في نوعية العمل ،

3 ـ الحاجة الى العدل

3. المظاهر الاجتماعي للعمل

لا يمكننا عزل العامل عن وسطه الاجتماعي ، فالعامل كائن اجتماعي بطبعه وان نوع العلاقات التي تحيط بالعمال ، هي عامل أساسي في ارضائهم الاجتماعي فأولا ، هناك علاقة السلطة بين العمال والمشرفين (والادارة) ، يمكنها أن تأخذ شكل الانضباط العسكرى (حسب تايلور) والتي تفترض الخضوع الميكانيكي والاعمى للمشرفين لدى يجب أن تكون هذه العلاقة قائمة على أساس أو اسس اسابيقليتم الاندماج " فتنظيم العمل الذى يضع مسبقا خصائص العمل كسلسلة العمل مثلا ، لاتطلب من العمال ، الاالاحترام الاعمى لوتيراتها ،"(3)

من خلال هذه المستويات تظهر لنا بعض أشكال الاندماج فماهي هذه الاشكال ؟

II. أشكال الاندماج

أهم شكل من اشكال الاندماج هو " المشاركة " أى مشاركة العمال في تسيير الوحدة ويتم ذلك خلال مجالات المشاركة العمالية التالية :

---

(1) IBID P53

(2) IBID P55

(3) IBID P61

1ـ مجال التسيير الاقتصادي أي تحكم العمال كليـة في المنشأة ، وهم الذين يخططون ويبرمجون .

2ـ مجال التسيير التقني أي التحكم في سياسة التغيير التنظيمي والتقني والاثار المترتبة عنها .

3ـ مجال التسيير الاجتماعي أي التحكم في تسيير الخدمات الاجتماعية ولكن كيف يتم ذلك ؟

يتم ذلك من خلال المراحل التالية :

1ـ استشارة العمال حول كمية الانتاج المرغوب في انتاجها ، وهذا الشكل من المشاركة يتطلب تبادل الاراء والافكار ، ولا يتم الا اذا عملت الادارة على تكوين واعلام العمال واعطائهم مطلق الحرية في التعبير عن ارائهم

2ـ المراقبة ان حق الاستشارة يجب ان يتبع بحق الفحص اذا أن المشاركة لا تتم لوحدها على مستوى المناقشة بين الادارة والعمال ، ولكن يدخل في حياة المؤسسة (1)

3ـ حق الاعتراض يتطلب المشاركة العمالية من العمال ، الاعتراض والاحتجاج اذا كانت احدى الوسائل أو الاهداف لا تتماشى والمصلحة العامة المشتركة .

ان عدم تحقيق المبادئ السابقة سيؤدي الى ظهور نوعا من التوتر النفسي والاجتماعي داخل الوحدة ، يتولد عنها مقاومة عمالية قد تتخذ أشكالا مباشرة كالاضراب أو أشكالا غير مباشرة كاللامبالاة والتخريب وكبح الانتاج ...الخ

فما هي اذن المقاومة العمالية ؟ وما هي أشكالها ؟

---

(1) Ibid P 61.

رابعا : المقاومة العمالية

تدخل المقاومة العمالية في المجتمعات الانسانية ، داخل اطار المقاومة الاجتماعية المختلفة ، وتعتبر احدى المبادئ الاساسية للحياة وهي صراع الاضداد ، اذ كل مجتمع مهما كان اشتراكيا أو رأسماليا أو حياديا يعيش بداخله مقاومة بين الحق والباطل والشر والعدل والاستغلال ... الخ . فالمقاومة " شيء طبيعي ، وهو في طبيعة الاشخاص والوقائع ، فالمشكل ليس ، رفض النزاع ولكن قبوله ثم محاولة تفسيره "(1)

فالمقاومة هي جزء من شخصية الافراد داخل المجتمع ، أما المقاومة العمالية في حد ذاتها فهي " نتاج طبيعي لتناقض اسلوب الانتاج ، هو وظيفة الذين لايملكون كل وسائل العمل ، ومرغمون على بيع قوة عملهم ومنه للتناقضات يمكنها أن توجد حتى في المجتمع الاشتراكي (2)

يعتبر (ماركس) من أوائل المفكرين الذين ركزو على " الصراع" المصالح في المجتمعات التي يسيطر عليها رأس المال للمفكر وتاريخ الانسانية بأنه تاريخ للصراع الطبقي .

فهو الذى أكتشف حسب انجلز — " القانون الهام لحركة التاريخ القانون الذى من خلاله تحدث كل الصراعات التاريخية ، في الميدان السياسي والفلسفي ، أو ميادين أخرى ، ايديولوجية ليست سوى تعبيرا واضحا عن الصراع الطبقي الاجتماعي "(3)

فالمجتمع الرأسمالي يكشف لنا مكانيزمات استغلال من اجل تحقيق فائض القيمة يستعمل فيها كل الوسائل العليمة والايديولوجية من أجل اخضاع الطبقة العاملة لنظامه .

من هنا نتساءل : ماهي المقاومة العمالية ؟ وكيف تظهر ؟ وماهي اسبابها وأشكالها ؟

ا — تعريف المقاومة العمالية

لايوجد هناك تعريفا للمقاومة العمالية ، وهذا راجع الى اختلاف المؤلفين الذين يركزون على بعض المصطلحات المقابلة لها والناتجة عنها "الصراع " والنزاع" والتوتر " .

(1) D'aprés WEISS (D) RELATIONS INDUSTRIELLE - PARIS ED. SIREY - 1973 P. 5[illegible]
(2) IBID P. 53
(3) D'aprés COGNIOT (G) karl mar x paris ed· sociales 1968 P. 147

وتعني المقاومة اشتقاقا " رفض الخضوع " (1) وهي مقابلة للكلمة الفرنسية Resistance اذ نشأت هذه الكلمة خلال الحرب العالمية الثانية واعطيت لكل الحركات التي تنشأ سريا في البلدان المحتلة(2)

والمقاومة بمفهومها العام لاتحمل الطابع الطبقي إذ يشارك فيها خلال الحرب كل الاوساط اما المقاومة العمالية فهي نوع من رفض الخضوع لطبقة أخرى .

لهذا فاننا نتفق مع (جافيلي Javillier) الذى استعمل كلمة : نزاع بأنه " بعض اشكال ممارسات الضغط يستعملها العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم وعيشهم "(3)

فالمقاومة اذن تحمل صبغة الدفاع والضغط وينقسم هذا الدفاع أو الضغط الى قسمين .

1ـ مباشر يتمثل في الاضراب وهنا يكون الطرفين وجها لوجه

2ـ غير مباشر ، يتمثل في المواقف الباطنية وهي أكثر تأثيرا من الضغط المباشر كالتغيب واللامبالاة وكبح الانتاج ..الخ .

ومن هنا فان الوحدة الصناعية هي منظومة تجمع بين طرفين مختلفين فيما يخص المصالح ، ويحاول كل فريق الحصول على مصالحه بشتى الوسائل بينما الفريق الثاني (الادارة) تسعى أيضا بشتى الوسائل الى ادماج هذا الفريق في الوحدة للاستفادة منه قدر الامكان ومن هنا نرى بان الاسباب المؤدية الى المقاومة العمالية داخل الوحدة تعود الى مجموعة من المتغيرات الذاتية والموضوعية يمكننا حصرها في عنصرين أساسين .

1ـ الاسباب الداخلية المتعلقة بالوحدة .

2ـ الاسباب الخارجية عن الوحدة .

I ـ الاسباب الداخلية

لقد رأينا بأن تنظيم عملية العمل تهدف أساسا الى مراقبة العمال ، ولا يتم ذلك الا اذا توفرت الشروط التالية :

1ـ اذا جمعنا العمال تحت سقف واحد وبعبارة أخرى داخل الوحدة ، لهذا يقول

---

(1)Voir Dictionnaire Larousse, Paris, 1952, Art(R)P887;

(2) IBID P 1647.

(3)Voir Javillier (J.C):Les conflits du travail, Paris, ED:PUF, 1976 P 15

(قراس G RA S) وكان هذا الهدف الانضباط ، كي يصبح العمال فعلا مراقبون من طرف (رؤساء العمال)(1)

اذ هذه الوضعية ادت الى ظهور بعض التوترات النفسية لدى العمال اذ يرى

ان البروليتاريا الصناعية الحديثة أدى بها الى تقمص دورا أعطي لها ليس اراديا أو عن طريق الاجر ولكن عن طريق القوة والخوف (2)

وهذا ما لاحظته (WEIL) قائلة ان الحقوق التي يجب أن يحصل عليها العمال في مكان العمل لاترتبط فقط مباشرة بالملكية أو الربح ، ولكن بالعلاقات بين العمل والالة ، وبين العامل والرؤساء (3)

ويضيف (ميلز MILLS) بأن " المستخدم لا يخلق شيئا (..) يرى أشياء تمر بين يديه والتي يرغب في امتلاكها ، وبما أنه مستلب عن منتوج عمله (..) فانه لا يجد ارتياحا ولا راحة ، فهو دائما في في صراع مع (..) المسؤولين "(4)

بعد استعراضنا الى بعض اراء المؤلفين يمكننا تلخيص هذه العوامل الداخلية في النقاط التالية :

1ـ أسباب تقنية (تكنولوجية) تتمثل في علاقة العامل بالالة وتقسيم العمل .

2ـ أسباب نفسية تتمثل في مدى أهمية العمل ومدى مايحققه للعامل من تلبية رغباته النفسية .

3ـ اسباب اقتصادية ان تقسيم العمل بين فئة مفكرة وأخرى منفذة أدى الى اختلافات اجرية بينها وبين العمال أنفسهم .

4ـ اسباب نفسية اجتماعية والمتمثلة في سوء العلاقات الانسانية بين العمال والاشراف

5ـ أسباب تسييرية وتتمثل في عدم مشاركة العمال ، في التسيير .

III. الاسباب الخارجية

تعتبر الوحدة احدى الهيئات الاساسية في المجتمع بما تقدمه للمجتمع من انتاج لتلبية حاجيات المجتمع ، وبما أن سير هذه الوحدات

---

(1) D'aprés Braverman(H): op cité P 61.

(2) IBID P 61

(3) Voir Weil(S): La condition ouvriére, Paris, ED: Gallimard, 1964, p21

(4) Voir Mills(C.W): Les cols blancs, Paris, ED: François Maspéro, 197[illegible] P14.

لايتم الا بالعامل البشري ، فانه يظهر لنا دورا لخلية الاساسية في المجتمع وهي الاسرة بما تقدمه من عمال .

ولهذا فإن العمال يعيشون داخل محيطين عما : الوحدة والاسرة ويمكن حصر هذه الاسباب الخارجية في النقاط التالية .

نرى ([illegible]) بأن الطبقة العاملة تعاني من الاخضاع للادارة القسرية وللادارات المسيرة للمجتمع ، والذين يفرضون عليها خارج المصنع مستوى عيشها ، وفي المصنع شروط عملها (1)

حيث أن القدرة الشرائية للعمال تؤثر على مواقفهم تجاه تنظيم عطية العمل داخل الوحدة اذ يرى(دولاو DELAUW) يجب دراسة حياة العمال بين الوسط السكني والوسط العملي ، فمن خلال بعض الاستقصاءات التي أجريت حول عدد الساعات التي يقضيها العمال في الوحدة بالاضافة الى عدد الساعات التي يقضيها في النقل ، فانه لايتبقى له كثيرا من الوقت سوى أن يغسل ويقوم ببعض الاعمال العاجلة ، ومن ثم النوم ، وبالضرورة فان طبقة العمال تشعر بهذا التعب المتواصل ، وان المردودية تقل ، والمبادرة محدودة من المستحيل ، واسعة تنظيم العمل دون الاخذ بعين الاعتبار هذه الوضعية(2)

من خلال الاسباب السابقة ، ثم تحليل العوامل التي تتحكم في ظهور المقاومة العمالية ولايمكننا الفصل بينها الا نظريا لتسهيل الدراسة وهذه العوامل هي التي تنشأ المقاومة التي تحمل عدة أشكال .

17- أشكال المقاومة العمالية

لقد اصبح كل من التغيب واللامبالاة وكبح الانتاج من مميزات الوحدة الصناعية في عصرنا هذا ، ويمكن تقسيم اشكال المقاومة العمالية الى المراحل التالية

أ — مرحلة غياب الهدف

ان عدم توعية العمال بما يحدث في الوحدة ، يؤدي الى عدم اهتمامهم بعملهم اذ يجدون أنفسهم انهم يعملون دون معرفة ما هو الشيء الذي يصنعوه دون اعتزاز كانهم الات ميكانيكية وهذا مايجعل العمال هامشين يعيشون معزولين عن الوحدة وأهدافها .

---

(1) Voir: Weil(S): op cite, P217

(2) D'aprés: Friedmann(G) et Naville(P): Traité de sociologie du travail Tome 1 Paris, ED: Armand Collin, 1960, PP345/49.

2 ـ عدم الاهتمام بالعمل

يؤدى غياب الهدف عن العمل ، الى عدم اهتمام العمال بالعمل الذى يقومون به ، بما أنه مفروض عليهم من طرف الحاجة ، وأنه لا يسمح الى تكوين شخصيتهم ولا مبادراتهم .

3 ـ التخريب

يلجأ العمال في هذه الحالة اما الى رفع نسبة الحوادث كالحريق أو تعطيل الالات أو انتاج منتوج سيء النوعية .

4 ـ كبح الانتاج

وهي عملية يقصد بها انخفاض الانتاج وذلك من " اجل اقامة علاقة مريحة بين عملهم ومداخيلهم " حيث أن " العامل العقلاني يزيد في مردوديته عندما يكون متأكدا بأنه سيربح أكثر" (1)

بينما يربط المؤلف ليبتون LUPTON كبح الانتاج بسود العلاقات داخل المنشأة اذ يرى بأن الكبح يظهر عندما الادارة لا تخلق الروابط الحسنة للعمل فيصبح الكبح احتجاجا ووسيلة لجلب الانتباه حول ما يطمح من العمل بطريقة حسنة (2)

5 ـ التغيب عن العمل

يقصد منه عرقلة الانتاج اذ يرى ديبوى DUBO أنه من الصعب في بعض الاحيان معرفة اهداف التغيب الارادى " (3) وهذا الشكل ليس جماعيا الا أحيانا ، فهو دوما فردى ولمعرفة التغيب الا ولدى علينا اللجوء الى كمية التغيب الجماعي حسب الورش، ونوع الاعمال ، ومن هنا نعتبر ذلك رفضا للعمل او البحث عن عمل أخر خارج المنشأة .

6 ـ الاضراب

يعتبر الاضراب آخر سبيل يلجأ اليه العمال في حال عدم جدوى السبل السابقة ، وهو سلاح العمال الحقيقي الذى يتمكنون بواسطته الضغط على الادارة والدولة والرأى العام .

---

(1) Voir:Dubois(P):Le sabotage dans l'industrie,Paris,ED:Calley,1976 P61

(2) IBID P62

(3)

وعند وصول المقاومة العمالية الى هذه المرحلة من الغليان ، وخوفا من انتشارها الى قطاعات اخرى ، تسرع الدولة الى ايجاد حل لاسباب المقاومة وتقريب وجهات نظر الطرفين المتنازعين والتفكير في أساليب أخرى للتنظيم وللعمل على دمج العمال بالمنشأة .

خامسا : العلاقة بين تنظيم عملية العمل وظهور المواقف العمالية المقاومة لها الايديولوجية

تعتبر نظرية تنظيم عملية العمل ، سلسلة من العمليات التي تمس الجانب المادى أى الالات والجانب البشرى وقد ورثت الجزائر وضعية مزرية ، غير منسجمة عند استقلالها ، مما دفع بالجهاز الحاكم الى ايجاد حل لهذه الوضعية التي سببها الاستعمار عند رحيله عن الوحدات الانتاجية وتركها شاغرة مما دفع الجهاز الحاكم في البداية الى تشغيل وتوظيف العمال الشباب وغير المؤهلين الذين قدرهم سوق العمل من الريفيين .

وبعد وضع استراتيجية التنمية الشاملة للاقتصاد الوطني وبداية مرحلة التأميمات واسترجاع الوحدات الانتاجية ، وتوسيع القاعدة الاقتصادية عن طريق انشاء شركات كبرى محركة لعجلة التقدم والدافعة الى تحقيق استراتيجية التنمية فظهرت عدة شركات صناعية كالحديد والصلب والبترول والغاز والكهرباء ... الخ كما ازداد عدد العمال ، وهنا ظهرت الحاجة الى تنظيم الاقتصاد الوطني لاسيما في المخطط الخماسي ، الذى أهتم باللامركزية في التنظيم في سير الوحدات الانتاجية اذ

" أن العنصر الاساسي في تحسين الانتاجية وتلبية طلبات العمل ، تتمثل في تنمية في كل مكان ممكن أشكال تنظيم عمل العمل المنصبي ، الذى يسمح من جهة انشاء الانتاجية ومن جهة ثانية يخلق مناصب عمل انتاجية (1)

ويعتبر (فيبر ماكس) من ابرز المفكرين السوسيولوجيين في هذا المجال ، والذى وضع نظرية تنظيم آلية تعمل اتوماتيكيا دون الاخذ بعين الاعتبار مواقف العنصر البشرى المكون لهذا التنظيم ، فعل (ف.ر . تايلور) الذي حول العامل الى آلة تعمل حسب أوامر رب العمل وذلك عن طريق .

---

(1) Voir ministere de la planification et de l'amenagement du territoire ,2plan quinquennal 85/89
Rapport general, Alger, Juin, 1985, p15.

1 — تحليل دقيق لمناصب العمل داخل الوحدة الانتاجية من أجل تحقيق النجاعة الاقتصادية والاجتماعية في نفس الوقت أى مراقبة الطبقة العاملة .

2 — الاعتماد على الحوافز المادية لاثارة دوافعهم . اذ يعبر تايلور نفسه أنه : "

للحصول من العمال تنفيذ مهام خلال فترة زمنية معينة ، عملية صعبة التحقيق (..) اذا لم نضمن لهم ارتفاعا ملحوظا ومستمرا في الأجور "(1)
يتبين لنا مما سبق أن استعمال تنظيم عملية العمل ، يهدف الى زيادة الانتاج من جهة ، وضبط المنتجين من جهة أخرى اذ يرى لينهارت (" بالنسبة لرأس المال ، فان كل تنظيم عمل يجب أن يكون تقنية للانتاج وتقنية لسيطرة " الباترونا " على المنتجين ، حيث أن هدف الانتاج الرأسمالي هو انسيابه في رأس المال بالذات ، وبما أن هذا الهدف هو غريب عن العمال ، فلا يمكنهم تحقيقه ، الا تحت ضغوط مباشرة أو غير مباشرة . "(2)

ان عدم الاهتمام بتحسين العلاقات الانسانية داخل الوحدات الانتاجية أدى الى ظهور مقاومة عمالية لمبادئ التنظيم السائد بها .
والسؤال الذى يطرح هنا : بما أن التنظيم عملية العمل كما تعتقد منها الادارة هي وسيلة عقلانية وعلمية لتحقيق الرخاء والتضامن بين العمال والادارة فلماذا اذن ظهرت هذه المواقف العمالية المضادة لمبادئ التنظيم السائد في هذه الوحدات الانتاجية . ؟

— سنحاول الاجابة عن هذا السؤال في الفصول القادمة — وما هي العلاقة بين المواقف العمالية وتنظيم عملية العمل ؟
يعتبر دراسة المواقف من اختصاص ميدان علم النفس الاجتماعي ، الذى اهتم كثيرا بدراسة هذا الجانب من الانسان فيرى (ميرتون Merton) أن " مصطلح موقف يعتبر من المصطلحات المميزة لعلم النفس الاجتماعي المعاصر "(3)
ويعود ميلاد الموقف الى متغيرات نفسية اجتماعية ، أما اتجاه الموقف هل هو مع أو ضد) فهو يعود الى العلاقة القائمة بين

---

(1) Voir Linhart(R):op Cité P 15.
(2) D'après Levy LeBoyer(C):Psychologie des organisations, Paris,P.U.F.1974,P 12.
(3) براون — ج — مرجع سابق ص . 177 .

العامل وموضوعها ، ومايسببه له هذا الموضوع من رد فعل سلبي أم ايجابي ، فمثلا العمال داخل الوحدة شروط مادية واجتماعية محدودة ، وكما يرى (إ ميراون)" حينما يعامل المستخدمين بفتور أو بطريقة محتقرة(..) وبينما ينظر الى العمال كأطفال غير مسؤولين ، فلن تستطيع ايقاف (المواقف) السلبية التي خلقت "(1)

من هنا يتبين لنا بأن موقف العمال سواء أكان اندماجا أو مقاومة يخضع الى متغيرات شروط العمل المادية والاجتماعية قد يفيدونها أو يرفضونها ، وبالتالي تظهر لنا المقاومة بأنها ذلك الضغط الذي يمارسه العمال من أجل الحصول على استجابة لمواقفهم تجاه تلك الشروط المادية والاجتماعية للعمل .

وبما أن عملية العمل قد تغيرت لصالح رب العمل لا العمال فقد ظهرت مقاومة عمالية تطالب بتحسين هذه المتغيرات وخوفا من انتشارها أخذ التفكير ينصب على تحسين وتلطيف تنظيم عملية العمل ، عن طريق مصطلح " العلاقات الانسانية " التي اهتمت بالاندماج ، عن طريق تحسين العلاقات الاجتماعية للعمل ولم تمس مسهما لدا* أي المبادئ التي يقوم عليها تنظيم العمل ، وتعتبرها طبيعية توجد في كل الوحدات وفي كل المجتمعات الصناعية حيث يرى (هيدى)" أنه من العسير وضع خط يفصل بين حدود التنظيم والمجتمع ومن العسير أيضا ، الفصل بين التنظيم والادارة ومن الواضح أخيرا أن التسلل الرئاسي والقواعد ، وتقسيم العمل ، والخط المهني ، والاختصاص ، أصبحت مقومات المجتمع الحديث ككل " (2)

ولهذا فان تركيز العلاقات الانسانية على الاندماج يعني جعل العامل يتقبل ذلك ومن أجل تحقيق ذلك علينا أن نشجع حوافزه الاقتصادية والنفسية والاجتماعية اذ أن معادلة الاندماج قائمة على الاساس التالي :

الاندماج في تنظيم عملية العمل هي تلك العلاقة الكامنة بين تأثير متغيرات محيط العمل وما يتحصل عليه من ذلك المحيط ، بالاضافة الى تأثير بعض المتغيرات الخارجية .

---

(1) — نفس المرجع ، ص. 203 .

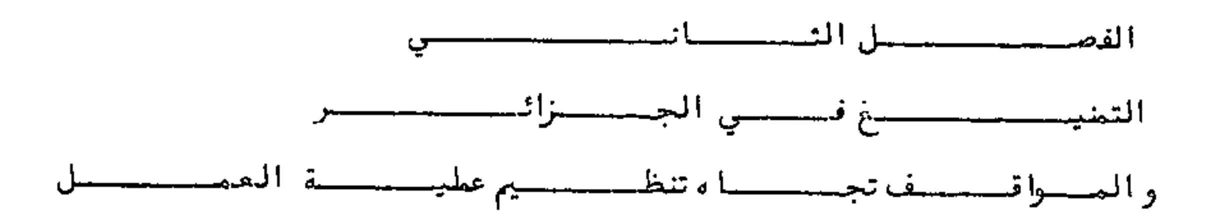
(2) D'après Vogt(W): op Cité P 28.

اذ أن مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل ناتجة من نموذجين من المتغيرات هما :

1 — العلاقات الاجتماعية للعمل السائد في الوحدة بين العمال عامة ، والعمال والاشراف خاصة .

2 — المتغيرات الخارجية عن الوحدة والتي تنحصر في محيط أسر العمال ، من مسكن استهلاك والتي يظهر تأثيرها داخل الوحدة .

يعود ذلك الى مدى تلبية الصناعة لحاجيات المجتمع ، لذا نتساءل :
ماهي الأهداف التي تسير عليها الصناعة في الجزائر وماهي مواقف الادارة من تنظيم عملية العمل داخل الوحدات الصناعية ؟ .



الفصل الثاني

التصنيع في الجزائر

والمواقف تجاه تنظيم عملية العمل

تمهيد

إن المنطلق الايديولوجي الذى انطلقت منه الوثيقة الرسمية للدولة (الميثاق الوطني)، أن الاستيراد التكنولوجي يستلزم بالضرورة استيرادا لتنظيمات العمل التي تتطلبها تلك الآلات، وأن هذه العملية هي مستقلة عن العلاقات الاجتماعية للعمل السائدة في تلك الدول، كما أن الاستيراد التكنولوجي هو أهم وسيلة للحاق بركب الدول المتقدمة، وذلك من أجل الخروج من دائرة التخلف اذ أن الاقتصاد الجزائرى كان في البداية - كما وصفه (زايدى) - كالتالي

" تجهيزات الشركات قديمة (..) والمردودية ضعيفة والتنظيم غير موجود تقريبا "(1)

لذا أصبح الاعتماد على التكنولوجيا الغربية .. ضرورة حتمية لتجاوز تلك المشكال التنظيمية اذا أنه " من الضرورى أن نتفتح على الصناعات التي لها طابع تكنولوجي متقدم، والتي يجب أن تجد مكانها في برنامج التصنيع "(2)

انطلاقا من هذا التبرير الاقتصادى والسياسي، ازدادت عقود الاستيراد بين الجزائر والدول المتطورة اذ يرى (بن حورية) أنه " أقل من خمسة عشرة سنة (15) فاق - قياسا عن العقود المبرمجة مع الخارج - ثمان مرات (8) الارث الاستعمارى في هذا المجال (...) وتم ذلك دون تقدير القدرات الوطنية في هذا الصدد دون تحليل المحتوى الطبقي للتقنيات الغربية "(3)

وهكذا تحولت الجزائر - حسبه دائما - الى حقل تجارب للشركات المتعددة الجنسيات "( ).
ومن هنا نتساءل : ماهو الاطار العام الذى انطلقت منه سياسة التصنيع في الجزائر ؟ وماهي مواقف رأس المال (الجهاز الحاكم) من تنظيم عملية العمل ؟ وماهي التنظيمات التي ارتكزت عليها ؟ .

---

(1)Voir Zaidi (M.S):L'industrie textille en Algerie,D.E.S, Sciences economiques,Alger,1972,P 11.

(2) الميثاق الوطني. ج. ت. و. الجزائر 1976 .ص. 220

(3)Voir Benhouria(T):L'economie de l'Algérie,Paris, ED: François Maspéro,1980,P338.

(4) IBID P 337.

أولا : الاطار العام للتصنيع في الجزائر

التحدث عن تطور الصناعة في الجزائر منذ الاستقلال الى يومنا هذا يتطلب منا عدة مجلدات ، ولهذا فان التركيز سينحصر على تناول أحدى النقاط التي تركز عليها الدولة ، وهي تنظيم الصناعة الجزائرية ، ولاسيما تنظيم عملية العمل داخل الوحدات الصناعية وذلك لاعطاء فكرة عامة عن تنظيم عملية العمل المعتمدة في وحداتنا الصناعية ، ويعتبر كل من التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، والقانون العام للعامل حقيقة لابد من تناولهما في سياسة التصنيع عامة ، وتنظيم عملية العمل خاصة .

لقد خرجت الجزائر من قبضة الاستعمار ضعيفة اقتصاديا ، ومن اجل قيام اقتصاد قوي وغير مرتبط بالاستعمار كان لابد من البداية من أول الطريق ، في عملية التنمية ، وهي استرجاع الثروات الوطنية الباطنية منها والسطحية وتنظيم ومراقبة البنيات الاقتصادية والمالية لذا عمد رأس المال (الدولة) الى سياسة التأميمات والاطروحة التي انطلق منها رأس المال في عملية التنمية ، هو الاعتماد على الصناعة الثقيلة المحركة لعملية التصنيع .

وتتلخص مبادئ التصنيع في مجموعة من المبادئ الاقتصادية والسياسية والاجتماعية نلخصها فيما يلي :

أ— مبادئ التصنيع :

" الصناعة كظاهرة اجتماعية لاتقوم بنفسها وانما هي متصلة اتصالا كليا بالظواهر الاخرى في المجتمع ، وان تأثرت بغيرها من النظم الا أنها تؤثر بدورها تأثيرا كبيرا في الحياة الاجتماعية "(1) انطلاقا من ذلك تم تلخيص هذه المبادئ .

1— تسعى عملية التصنيع الى خلق وظائف العمل بالاضافة الى التكوين السريع للرجال حيث أن " الثورة الصناعية تحدث تغيرات عميقة في عقلية الاطارات والعمال ، والفلاحين وكل افراد الشعب ، بما تؤدي اليه من رفع للمستوى العام من الناحيتين العلمية والتكنولوجية ، وماتستلزمه من تفتح على الطرق العصرية في العمل والتنظيم "(2)

---

(1) راجع احمد زكي بدوى ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1963، ص 51 .

(2) راجع الميثاق الوطني ، مرجع سابق ص 151

يتضح بأن عملية التصنيع لا تمس الجانب التقني فحسب بل تتعداه الى الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وبعبارة أخرى تغيير بنيان المجتمع عامة ،من مجتمع زراعي الى مجتمع صناعي ، اذ يرى (سان سيمون) أن ركائز المجتمع الحديث بأكمله يرتكز على الصناعة (1) وهذه العملية تتطلب أيضا تغيرا في البنيات الذهنية والمواقف ويتطلب ذلك برنامجا ثقافيا جديدا وواسعا يتماشى والمشروع الجديد .

2 — توسيع الثروات الوطنية وزيادة قدرة التكديس ، اذ " ترمي الثورة الصناعية الى احداث تغيرات عميقة في البنيات الاقتصادية للبلاد لتنتقل من اقتصاد تقليدي يعتمد بصفة أساسية على قطاع الخدمات والانشطة الزراعية ، الى اقتصاد عصري تتداخل وتتكامل فيه الانشطة الانتاجية " (2) .

ولتحقيق هذين المبدأين السابقين لابد من تحقيق هذا المبدأ الثالث الذي يعتبر الاساس المحرك للتصنيع وهو :

3— الأولوية للصناعة الثقيلة التي تتطلب ما يلي :

— ابتلاع لعدد كبير من اليد العاملة المؤهلة منها وغير المؤهلة
— استيراد وسائل انتاج متطورة جدا ،
— هذا التمركز لليد العاملة في الوحدات الصناعية بالاضافة الى استيراد وسائل الانتاج يتطلبان تنظيما عقلانيا لتحقيق التراكم .

من خلال هذه المبادئ يتضح مباشرة بأن سياسة رأس المال (الدولة) مرتبطة بشراء التنمية الاقتصادية المعتمدة على الصناعة الثقيلة التي تتطلب استيرادا واسعا للتيكنولوجيا الغربية خاصة ، فخلال المخططات الوطنية(73/70)و(77/74). سعت المؤسسات الوطنية الجزائرية الى استعمال (تأتي بعدها مباشرة) المقود من أجل

تحقيق استثماراتها " اذ تجاوز عدد عقود المفاتيح في اليد " من ستة (6) الى سبعة وعشرين (27) عقدا ، وفي المخطط الثاني تجاوزه من (27) الى ثمانية وخمسين (58) عقدا ، أما فيما يخص المنتوج في اليد " من واحد (1) الى ستة وعشرين (26)عقدا " (3)

---

(1)D'après Fougeyroulas(P):Sciences sociales et marxisme,Paris, ED. PAYOT P. 24

(2) راجع الميثاق ، مرجع ذكر سابقا ص ، 106 .

(3) Voir Perrin(J):Les transferts de technologie,Paris,ED. Decouverte,1983,PP 68/9.

لذلك نتسأل كيف ينظر رأس المال الى هذا الاستيراد التكنولوجي ؟
وماهو موقفه من تنظيم عملية العمل ؟

ثانيا / التصنيع والمواقف تجاه تنظيم عملية العمل

تنقسم مواقف رأس المال الى ثلاثة عناصر هي : المواقف الاقتصادية والمواقف السياسية والمواقف الاجتماعية .

ا — المواقف الاقتصادية

رأينا بأن رأس المال ، يرى بأنه لا يمكن لعملية التصنيع أن تؤدى وظيفتها بأكمل وجه اذا لم تعمل على عقلنة الاقتصاد الوطني ، لهذا فإن المواقف الاقتصادية رأس المال تنحصر في :

1 — تساعد عملية التصنيع من التحرر من التبعية الاقتصادية اذ أن " سياستنا مرتكزة على تصنيع البلاد وعلى بناء اقتصاد يقضي على كل اشكال الاستغلال .

التحدث عن بناء اقتصاد وطني يعني قبل كل شيء استرجاع واستغلال ثروات البلاد لصالح الشعب "(1)

2 — تساعد على تحقيق الاندماج بين القطاعات الاقتصادية الاخرى اذ " بالتصنيع يتحقق الاندماج بين الصناعة والزراعة الذى يضمن التكامل الاقتصادى الحقيقي لبلادنا (..) وبهذا نوفر لبلدنا العملة الصعبة للخارج والتي نحتاجها من أجل تجهيزاتنا " (2)

ويلخص (تيانو TIANO) ماسبق في النقاط التالية :

أ — انماء القيمة الفائضة الوطنية ، ويظهر ذلك في البحث عن مردودية حسنة لقدرات الانتاج .

ب — البحث عن وضعية حسنة للدين والقرض للاقتصاد الوطني تجاه الاقتصاد العالمي ،(3)

ج — لتحقيق ذلك لابد من استيراد تكنولوجي واسع ، ومعه تنظيم عملية عمل اذا أن الاستيراد التكنولوجي يتبعه أيضا الانضباط في العمل (4)

---

(1) D'après Temmar(H):Structure et modèle de developpement de l'Algérie, Alger, SNED, 1974, P 220.

(2) IBID P 220.

(3) IBID P 203.

(4) VOIR Perrin (J) op Cité ...P 18.

من أجل تحقيق الحاجات الاقتصادية

وبتحقيق هذه الاهداف الاقتصادية ، تتحسن وضعية أفراد الشعب الاجتماعية .

ا — المواقف الاجتماعية

تتمثل أهم المواقف الاجتماعية التي ركز عليها رأس المال في عملية التصنيع فيما يلي :

1 — القضاء على البطالة ، التي بلغت عند الاستقلال 33 % من مجموع سكان المدن (1)

2 — تلبية الحاجيات الاستهلاكية القاعدية والضرورية للمواطنين من مأكل وملبس ومأوى .

3 — تحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الدخل الوطني حسب الشعار " لكل حسب عمله " .

اا — المواقف السياسية

بالاضافة الى النمو الاقتصادي الذي يرمي اليه عملية التصنيع فانه يسعى الى تحقيق النمو السياسي المتمثل في اضعاف وضبط العمال .

اذ يرى (روشي ROCHER) عند دراسته للمجتمعات السائدة في طريق النمو " ان التصنيع في هذه المجتمعات كان مفروضا عليها من الخارج ، هذه الوضعية لاتسمح لاستيعاب الايديولوجية الاقتصادية للانتاج من طرف السكان المحليين ، بل كانت عكس ذلك ، حيث تولد عنها مقاومة "(2)

ولتجنب هذه المقاومة العمالية تبذل الدولة أسلوبين من الوسائل هما

1 — اسلوب الادماج العمالي المرتكز على المشاركة العمالية ، من خلال التنظيم الاشتراكي للمؤسسات .

2 — أسلوب الادماج العمالي المرتكز على الحوافز الاقتصادية ، من خلال القانون العام للعامل .

(1) Voir Boutefnouchet(M):Les travailleurs ..op Cité P 32.

(2) Voir Rocher (G): Le changement social, Paris,ED:Points,1972, P 205.

III ـ 1 ـ التنظيم الاشتراكي للمؤسسات أو سياسة الاندماج بالمشاركة

ان التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو اختيار سياسي يساهم على تكتل العمال واحتكاك مستمر للقاعدة النقابية القضاء على سحركة الانتاج والتسيير

بعد التصحيح الثوري تأسست الشركات الوطنية ، وبحلول (عام 1967) قضى على التسيير الذاتي عن طريق قانون الاستثمار الذى أعطى أهمية خاصة للقطاع الخاص ، بالاضافة الى ظهور المخطط الثلاثي (69/67) الذى تم فيه وضع أسس الاقتصاد الجزائرى القائم على الصناعة الثقيلة ، كان لابد على رأس المال من القضاء على المقاومة العمالية لهذا فكرت في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات كتنظيم جديد للوحدات الانتاجية الاشتراكية (القطاع العام) ، يحقق أهداف المخطط العام لعام 1970، ويعود ظهور هذا التنظيم الى عاملين :

1 ـ ضعف التخطيط الاقتصادى نتيجة لعدم مراقبة رأس المال لكمل النشاط الاقتصادى .

2 ـ عدم تمكنه من مراقبة العمال والتحكم فيهم .

قد كانت الدولة تسعى من خلال ذلك التنظيم الى غرس مواقف التعاون والمشاركة بين العمال والادارة ، واعتبار الوحدات الانتاجية ملكا للعمال ، من خلال الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج ، الذى لا يسمح بظهور المواقف اللااندماجية كما هو الحال في الوحدات الرأسمالية ، الا أنه تبين أمبريقيا ، بأن العمال مازالوا يقاومون داخل هذه الوحدات (القطاع العام) .

مما جعل رأس المال يقف بين حافتين من جهة المطالب العمالية ، و من جهة ثانية الخلل في عدم تحقيق الاهداف المسطرة . فما هو العمل للخروج من هذا المأزق ؟

III ـ 1 ـ أ ـ مشروع رأس المال الاندماجي

" ان التنمية تجرى لصالح الجماهير العاملة بصورة عامة، ولمصلحة عمال المؤسسة بصورة خاصة ، الذين لا يمكن لمشاركتهم الا أن تكون مربحة ان هذه المشاركة بما تؤدى اليه من تزايد كبير في مسؤولية العمال الناتجين من نتائجها ازالة مظاهر البيروقراطية والتكنوقراطية في القاعدة "(1)

---

(1) VOIR IN-Revolution Africaine ,oc,FLN N° 792 DU 25/04/,01/05/1977.

وكما صرح أيضا رئيس الجمهورية " كان زمن أين الاضراب هو السلاح الوحيد الذى يسمح من الحصول على الحقوق ، فالثورة حاليا تصرح للعمال أن لهم حق التعبير عن أرائهم وصياغة مطالبهم خلال الاجتماعات المتعددة ، وطلب تغيير مايرونه غير صالح وفاسد "(1)

ويمكن تلخيص المبادئ الاساسية لهذا المشروع الاند ماجي في النقاط التالية :

أ ـ المشاركة العمالية

" لقد صرحت أن المشاركة ، لاتعني اقامة طريقة من المتناقضات داخل المنشأة ، ولكن تحط على وضع العامل في اطاره الخاص من أجل أن يصبح جزءا مندمجا بالمنشأة من أجل حلولها ومصرها .

وفي هذه الحالة لايمكنه أن يرفع اللافتات وينتقد الحكومة (2)

وقد قدم (بلوله BELLOULA) طرق المشاركة العمالية والمتمثلة في أن يكون العمال على علم بأهداف الوحدة الانتاجية عن طريق الاعلام من أجل ـ فهم الاهداف ،

ـ اخذ القرار ،

ـ مراقبة القرار ،

ـ تقسيم نتائج الوحدة (3)

ان اللسان المركزى للاتحاد العام للعمال الجزائريين يعطي تعريفا معاكسا تماما للمشاركة العمالية داخل الوحدات الانتاجية اذ ترى مجلة الثورة الافريقية أنه " يجب أن يفهم العامل أن المشاركة في التسيير الاشتراكي للمؤسسات هي علاقة اجتماعية جديدة بين العمال والانتاج وليس كتقسيم لسلطة التسيير مع المدير العام "(4)

فالمشاركة العمالية اذا هي أن يقبل العمال المشاركة في نشاط الوحدة وتنسيق جهودهم ، ولاتكن لهم أية مبادرة سوى تقديم الجهود العضلية والفكرية .

---

(1) D'après Madi(M) op Cité...P 100.

(2) IBID P 13.

(3) Voir Belloula(T):De l'organisation socialiste des entreprises Alger,ED: Du Parti 1977 ,P 27.

(4) Voir Révolution Africaine,oc. F.L.N.N° 622,Du 23/29 Janvier 1976.

لذا يتضح بأن المشاركة هي حيلة يستعملها رأس المال من أجل استغلالهم مادام الهدف الاساسي لها لم يتحقق وهو أخذ القرار مراقبة تنفيذه . نتيجة لهذا مازالت هناك مقاومة عمالية حول مدلول المشاركة .

ب) خلق التعاون داخل الوحدة ، فمن خلال المشاركة ينمو الشعور لدى العمال بصلاحية كل عامل داخل نسق التنظيم ، ولا يمكن للعامل المنعزل أن يحقق أهداف الوحدة وكما يقول أحد الساسة في القرن الثامن عشر (18) " ما من رجال يستطيعون العمل بكفاءة ، مالم يحلوا في وفاق ، ما من رجال يستطيعون العمل في وفاق مالم يعملون بثقة ، ما من رجال يستطيعون العمل بثقة مالم تكن تربطهم معا أراء وعواطف واهتمامات مشتركة (1)

ويضيف (سعيد شيخي CHIKHI) أنه " من خلال اعترافنا للمنتجين بتساوي الحقوق وتحديد أشكال تنظيم الانتاج ، ومراقبة نتائج التسيير يمكننا تجاوز الانفصال بين العمال ومسيريهم ونقضي على أسباب النزاعات الاجتماعية "(2)

ج) اعطاء الفرص للعمال وذلك لاظهار امكانياتهم واستخدام مهاراتهم المهنية عن طريق تحقيق الثنائية التالية : العامل — مسير بما أنه عضو في الجماعة فله حق المشاركة في التسيير " غير أن نجاح المشاركة في التسيير مرتبط بالادارة وتصرف العمال وعدم الاهتمام بالمصلحة الخاصة (3)

د) تزويد العمال بالمعلومات الخاصة بكل ما يتعلق بالوحدة في شتى جوانبها الانتاجية والادارية .

هـ) تقدير مجهود العمال وذلك بإشارة رغبتهم وتشجيعها على البذل من خلال الحوافز المادية .

م- تحقيق اشباع حاجيات العمال النفسية كالانتماء ، وتقديرا لذات والادلاء بالرأي ، والمناقشة .

ل— اشباع الحاجات المادية للعمال عن طريق رفع أجورهم

ك— اهتمام بمشاكلهم المهنية والخارجية .

---

(1) — راجع : براون [illegible] ص ، 16 ، 17 .

(2) Voir CHIKHI (S) INSTITUTION SYNDICAL ET FORMATION SOCIALE VGTA 1969-197[illegible] O.P.U. ... ALGER 1972 P. 102

(3) Voir [illegible] (T) OP. CITE PP. 26 - 27

III ـ 2 ـ موقف العمال من التنظيم الاشتراكي للمؤسسات أو فشل مشروع الاندماج

" الحملة التي خاضتها الدولة ضد الاهمال التغيب تبين المقاومة الشديدة للعمال لتنظيم العمل بالانضباط في المصنع (1) .

لذا فشل هذا المشروع في تحقيق السلم الاجتماعي وذلك راجع الى كون أن هذا التنظيم ،لم يستطع أن يحقق الاهداف التي جاء بها كإشباع الحاجيات الاقتصادية والنفسية الاجتماعية للعمال ، إذ ظهرت مقاومة عمالية لهذا التنظيم شملت مواقف العمال تجاه العمل ، الذى أصبح مفروضا عليهم ولا يدعو الى مواهبهم النفسية ، ولا ينمي شخصيتهم ، لذا فانهم يقومون بتنفيذ العمليات والتعليمات الآتية من الدارج الاعلى ، من أجل ربح قوته في أغلب الاحيان ، ويجهل لماذا يجب القيام بتلك العمليات وتكرارها ، كما تتوجه مقاومتهم الى رهوط أخرى في الوحدة (الاشراف) كأن يستعمل العمال حيل معينة كي يتركوا رهط الاشراف والادارة ، على أنهم يطبقون حرفيا التوجيهات المعطاة لهم ويتضح ذلك في كبح الانتاج والنوعية السيئة ، والرغبة في تبديل العمل ، والتمرض ،هذا اظافة الى ظهور الاضرابات وانتشارها اذ بلغت في (1980) (420) اضراب و(315) تذمر مقابل (189) اضراب و(344) تذمر عام (1977) (2)

ونتيجة لانتشار المقاومة سعى رأس المال الى استعمال الدعاية كالطب المجاني والمشاركة العمالية ، بالاضافة الى اعتماده على تنظيم عمل جديد يهدف أساسا الى مراقبة اليد العاملة ، والقضاء على المقاومة العمالية وذلك من خلال تطبيق القانون العام للعامل .

والفكرة المركزية لهذا المشروع هو مراقبة العمال من جهة ، وجعلهم يعملون بسرعة أكثر وبطريقة أحسن من جهة أخرى .

---

(1)Voir(Saadi Rabah Nour-Eddine)"L'entreprise socialiste,Essai d'évalution d'un mode de gestion"IN:L'entreprise publique Algérienne,Revue CE NE NAP,N° 1,Alger,Mars,1985,P 40.

(2) IBID P 39.

نتيجة للوضعية السابقة والتي لم يتمكن التنظيم الاشتراكي للمؤسسات أن يقضي عليها أو التخفيف من حدتها اتجهت الى تبني تنظيم جديد لعلتهم العمل فما هو هذا التنظيم ؟ وما هي مبادئه ؟

III — 3 — القانون العام للعامل ومحتواه

القانون العام للعامل هو قانون جديد متعلق بعمال الصناعة جاء ليقنن علاقات الانتاج داخل الوحدات الصناعية ويحاول حل مشكلتين اساسيتين هما الأجور ومناصب العمل ، اذ تحتل هتين النقطتين المكانة البارزة في هذا القانون ما يقرب من (120) مادة من (217) مادة التي يحتويها هذا القانون موزعة كالتالي : الأجور (41) مادة ابتداء من مادة (127) الى (168) ، ومناصب العمل بـ (97) مادة حتى (186) ويطمح هذا القانون الى تحقيق العدالة الاجتماعية اذ شعاره " لكل حسب عمله ولكل حسب قدراته " وليتم ذلك لا بد من ربط الاجور بالعمل الذي يقوم به العامل .

لكن السؤال الذي يطرح : كيف يرى هذا القانون عملية ربط الاجر بالعمل ؟ يرى بأنه من أجل تحقيق ذلك يجب قياس العمل وتحديد مناصب العمل ولكن كيف يتم ذلك ؟ يجب الاعتماد على ترتيب مناصب العمل وذلك حسب أهميتها ، ومسؤوليتها وأخطارها ... الخ وتتلخص أهم مقاييس تنصيب العمل في النقاط التالية :

— الاعتماد على معارف العمال وتجربتهم
— معرفة المسؤولية المرتبطة بكل مهمة
— المسؤولية تجاه أداة العمل ،
— وأخيرا بعض الضغوط النوعية المرتبطة بالمنصب (الخطر) الحرارة ....الخ .

ويتطلب ذلك دراسة عملية وموضوعية اذ كما يقول (غانت GANT)

" تحسين تطبيق التنظيم العمل يعني القضاء على العناصر الناتجة من الصدقة والحادث وتحقيق كل الاهداف المرجوة مطابقة للمعرفة النامية من البحث العلمي لكل شيء حتى العناصر الدقيقة للعمل " .(1)

(1) D'après Braverman (H) .. op Cité p145.

اذ يرى هذا التنظيم (القانون العام للعامل) أنه " كان من اللازم اخفاء هذه النتائج عن طريق وضع برنامج حيز التنفيذ يعمل على تشخيص PERSONALISER نتائج العمل داخل رهط العمل لتمييز الجهد الفردي داخل الرهط " (1) وبهذا فإنه لتطبيق هذا القانون " يصبح العمال أنفسهم أكثر انتباها لهفوات غيرهم حيث هم اللذين يتحملون جماعيا النتائج المرتبطة عنها " (2)

اذ المبدأ الاساسي لهذا التنظيم هو المراقبة الاجتماعية للعمل داخل الوحدة الصناعية للاستفادة من قوة عملهم بقدر الامكان ، وهذا مايبين أن : " حلم الصناعة الكبرى المكثفة هو أدماج العامل من المهد الى اللحد ". (3)

ولهذا يجب اذا من البداية عدم اعطاء تكوينا عاليا للعمال لأن الصناعة تتطلب من أجل تنفيذ هذه المهام المتكررة بيط عاملة عادية وجاهلة توظف عند خروجها من المدرسة أو الوسط الريفي" (4)

III-3-1- العلاقات الجديدة للعمل التي يسعى الى اخفائها

مهما كانت دعاية الدولة بأنها " اشتراكية " فإنه يوجد استغلال للعمال يتمثل ذلك في توزيع غير عادل للمنتوج الاجتماعي حيث ان المنتجين المباشرين يتحصلون على جزء بسيط فقط ، لا يكفي الا لاعادة انتاج قوة عملها بالاضافة الى مضاعفة أوقات العمل اننا نشاهد زيادة اوقات العمل في مؤسسات النسيج تضاعف في سنتين الى 4 مرات ." (5)

بهذا فان القانون العام للعمل يهدف الى السيطرة على الطبقة العاملة عن طريق تفتيت معرفة العمال الى حركات أولية ، بفضل تقنيات معروفة كالسلسلة والميقنة .

---

(1)-D'près Madi (M). op. Cité. P. 393.

(2)-IBID. P. 392.

(3)Voir. Gorz(A): La stratégie ouvrière et néo capitalime, Paris, ED. DU Seuil, 1964, P37.

(4) IBID P 37.

(5) Voir Dersa(Auteur anonyme): L'Algérie en debat: Lutteseet developpement, Paris, ED Maspéro, 1981, P118.

وأصبحت هذه المعرفة محصورة في رأس المال وفي هذه الحالة جعل هذا التنظيم امكانية ادخال جماهير عمالية غير مؤهلة ، من أجل اصابة هدفين :

1 — تكسير قدرة المقاومة العمالية

2— تفتيت العمل وادخال عمال غير مؤهلين

وهكذا اصبح العامل عنصرا من عناصر العمل ، ووسيلة في تكديس رأس المال وليس غاية .

ويتضح ذلك في مادة (49) من القانون العام للعامل فيما يخص تعيين العامل و والمادة (68) فيما يخص الاستغلال قوة العمل .

وتتلخص فلسفة القانون العام للعامل الاقتصادية فيما يلي :

1— ان العمل هو عنصر التقدم والثروة وتكديس رأس المال

2— ان التقدم الاقتصادي يودي الى استهلاك واسع للجماهير ، للمواد المصنعة لاسيما تلك المتعلقة بالصناعة الخفيفة (كالنسيج والاحذية والكهرو منزلية) .

3— ان الحاجز الذي يقف في تحقيق النمو الاقتصادي هو المقاومة العمالية اذ يقول أور (URE) " أن المشكل الاساسي هو ارغام الناس على الابتعاد عن العادات غير المنظمة للعمل (1)

4— أن الاستيراد التكنولوجي الواسع وسيلة لتجاوز المقاومة العمالية هذا مايراه (أور) في الالة اذ " أن المبدأ الاساسي للمانيفاكتورة الحديثة من خلال (نظام رأس المال والعالم ، تقليص عمل العمال الى نشاطات بسيطة من الانتباه والدقة ، هذه خاصيات وصلت الى درجة الاتقان عند الاطفال "(2)

<u>المـ 3-2-القانون العام للعامل وفلسفة الادماج</u>

يرى وزير الصناعة الخفيفة أنه : " من أجل التنبؤ بالصعوبات الذاتية ، فانه من الصعب ادخال في ممارسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ارغامية معايير الانتاج المرتكز على تحاليل عملية للمهام "(3)

---

(1)-D'après.Coriat(B):L'atelier ...op.Cité.P35.

(2)IBID.P.34.

(3)-D'près.Madi (M): op.Cité.P.406.

يجب اذا الاعتماد على الجماعة الاقتصادية من أجل ادماج العطل والحد من مقاوماتهم لاسيما المتعلقة بالأجور حيث أنه من مبادئ القانون العام للعامل : " نظام المداخيل لا يمثل فقط حماية مادية للعامل بل دافعا قويا للمؤسسة الذى يدفع الى تنظيم علمي للعمل . ويهدف الى تقسيم العمل وتحديد المناصب والتخصصات والدارج ، ويعطي هذا المشروع أهمية الكبرى لمصالح المناهج التي تقيم معايير العمل وتكاليف الانتاج وتحديد المداخيل المرتبطة بالانتاجية عن طريق قياس الزمن لتحديد الوقت اللازم لاداء مهمة محددة من هنا يعتمد على ربط المداخيل بنتائج العمل بالاضافة وهذا هو الاساس بالانضباط في الوحدة .

من خلال عرضنا نرى بأننا لسنا أمام عملية تصنيع فحسب بل خلق عمال منضبطة مراقب ينفذ المهام دون مناقشة مستعملين في ذلك وسيلة تنظيم عملية عمل التي تعتمد على تجزئة العمل وبالتالي خلق عامل مجزء هذا ما وضحه (روسكان RUSKIN) : " لقد درسنا وداورنا خلال السنوات الاخيرة هذا الاختراع الكبير للعالم المتحضر وهو تقسيم العمل غير أننا لم نعطي له التسمية الحقيقية له اذ أنه ليس العمل هو الذى قسم بل الانسان (...) والصراخ الذى يرتفع في أحيائنا الصناعية يغطي الافران العالية يعبر واقع هذا الشيء ، نصنع كل شئ ما . عدا الانسان " (1) وبالتالي فان ذلك سيجعل قوة العمل القادرة على العمل بخسة الثمن و استعمالها لا يكون منظما حسب مصالحها . ورغبا تها حسب مصالح الذين يشترونها ويعمل التنظيم على مراقبتها اذ يقول (بابا ج BABBAGE) : " الامتياز الكبير الذى يمكننا أن نجلب من الآلة هو القضاء على اللا مبالات والفراغ وسوء نية العامل الانسانية "(2) .

---

(1)D'après.Braverman (H): op.cité.P.72.

(2)-IBID.P.164.

ثالثا : التصنيع وإعادة انتاج قوة العمل

تعمل عملية التصنيع في المجتمع على انتاج وسائل الانتاج بالاضافة الى المنتوجات الاستهلاكية للمواطنين ولا يقاس تقدم أية دولة بعدد مصانعها أو عمالها بقدر ما تنتجه من الخيرات الاستهلاكية وتقسم هذه المنتوجات الاستهلاكية الى قسمين الحاجيات الضرورية والحاجيات الكمالية ويسعى الانسان الى تحقيق حاجياته الضرورية من مأكل ولباس ... الخ بعد ذلك يبحث في تحقيق الحاجيات الكمالية ومهما يكن فاننا لا يمكننا وضع نموذج معين لحاجيات الانسان يعود ذلك الى غياب دراسة سوسيولوجية عن نماذج الاستهلاك في الجزائر مما يجعلنا لا نملك قاعدة انطلاق لدراسة نماذج الاستهلاك الا ان السؤال الذي ينبغي ان ننطلق منه في مثل هذه الحالات هو ماهي الامكانيات المتوفرة للعمال من اجل تلبية حاجياتهم الاستهلاكية . ؟

أ — تأثير التصنيع على القدرة الشرائية

كانت الاسرة الجزائرية قبل عملية التصنيع تمثل وحدة انتاجية واستهلاكية في نفس الوقت وبظهور التصنيع أخذ دورها يتميز بالاستهلاك أكثر مما أدى الى ظهور أزمة في تلبية الحاجيات الضرورية للسكان ويعود ذلك الى العوامل التالية :

1 — التغير الذى حدث في بنية الاسرة الجزائرية اذ تقلصت العائلة الممتدة الى نموذج من العائلة النواتية *

2 — الهجرة الريفية مما أدى الى التخلي على الزراعي وبالتالي انخفاض الانتاج الغذائي .

3 — أدى النمو الديموغرافي والهجرة الداخلية الى نموذج معين من العمران المتمثل في العمارات ذات الغرف الضيقة مما أدى الى اكتظاظها وظهور مشكلة أزمة السكن .

---

* يمكن الرجوع في هذا الصدد الى دراسة بوتفنوشنت في تطور الاسرة الجزائرية .

IN Panorama ,Revue Trimestrielle des Sciences Sociales N°1,Alger. ONRS, 1979,P 24,25

إستنتاجات الفصل

ان التصنيع في الجزائر قد اعتمد على قواعد رأسمالية للمجتمعات الغربية خاصة ، فيما يخص تقسيم العمل ، وتقنيته ، ودارجيته ... الخ
هذا ما أدى الى عدم التكيف بهذه التكنولوجية المستوردة ،
بالاضافة الى عدم امكانية العمال الجزائريين التكيف بها وتقبلها
لما هي نتيجة لاختلاف الثقافات .

فوضعت التسيير الاشتراكي للمؤسسات كصيغة جديدة لتسيير الوحدات الانتاجية حسب المبادئ الاشتراكية ، واعطاء العمال حق المشاركة في تسيير الوحدات الا أن خوف أصحاب المال من سيطرة الطبقة العاملة على الاقتصاد الوطني أدى الى جعل هذه المشاركة العمالية عبارة عن شكل فقط دون حقيقة فظهرت المقاومة العمالية لأساليب الاستغلال الممارسة في الوحدات الانتاجية ، وبدأوا يطالبون بالتسيير الفعلي للوحدات

وللقضاء على هذه المقاومة ، استعمل رأس المال القانون العام للعمل كتنظيم جديد هدفه اقتصادي وسياسي هو زيادة الانتاج عن طريق مراقبة العمال الا أن الشيء الذي تجاهله رأس المال هو أن الوحدة الانتاجية كمنظمة ليست منفصلة عن المنظومات الاخرى في المجتمع ، ولاسيما أسر العمال ، وعدم تحقيق التكامل بينها لن يحقق أهداف رأس المال بل يزيدها تعقيدا هذا ما سنحاول معرفته من خلال هذا السؤال ما هو التنظيم الذي يسود في الوحدة المدروسة ؟ وماهي المبادئ التي يقوم عليها ؟ وما تأثير ذلك على العمال ؟

تمهـيــد

تمثل الصناعة الثقيلة المحرك الاساسي للاقتصاد الوطني بماتوفره من مواد مصنعة أساسية لقيام الصناعات الخفيفة الاخرى ، وتدخل شركة (سونيلاك) سابقا ضمن هذا الاتجاه بماتوفره ، للصناعات الاخرى ، من محركات كهربائية بالاضافة الى الاستهلاك المنزلي من السلع الكهرومنزلية ، بالاضافة الى الانارة العمومية وبصدد سياسة اعادة الهيكلة تم تقسيم هذه الشركة الى عدة مؤسسات تقدر بثمانية (8) كل مؤسسة لها اختصاصها تقوم بتنفيذه وحدات خاصة بكل مؤسسة وسنحاول في هذا الاطار تناول النقاط التالية :

أولا : اعطاء لمحة تاريخية موجزة عن شركة (سونيلاك) قبل وبعد اعادة الهيكلة .

ثانيا : التركيز على وحدة الاضاءة بالرويبة مجال الدراسة لتعرض فيها الى موضوع

تنظيم عملية العمل بها ، ونظرة الادارة الى التنظيم وأخيرا العمال داخل هذا التنظيم .

أولا : لمحة تاريخية عن شركة سونيلاك SONELEC قبل وبعد اعادة الهيكلة

ا — شركة سونيلا قبل اعادة الهيكلة

تأسست شركة سونيلاك عام (1969) بمرسوم متعلق بانشاء الشركات الوطنية اذ تدخل في اطار استراتيجية شاملة للتنمية المعتمدة على الصناعة الثقيلة وقد كانت تضم من قبل على أربعة (4) مؤسسات هي :

— مؤسسة الكابلات الهاتفية والكهربائية ،
— وحدة التصفيح وصنع الاسلاك المعدنية ،
— وحدة الكهرو ميكانيكية ،
— وأخيرا وحدة الخدمات في مجال الكهرباء

كانت هذه المؤسسات تابعة الى الشركة الوطنية للحديد والصلب (وتجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي عرفتها الشركة كانت لها نتائج ايجابية وأخرى سلبية حسب تصريحات مسؤوليها

تتلخص النتائج الايجابية في النقاط التالية :

1 — اقامة شركات وطنية كبيرة بعد أن كانت وحدات الناجمية متناثرة

2 — سيطرة الدولة على القطاع الصناعي بفضل سياسة التأميمات

3 — تطبيق مبدأ المركزية في التنظيم وتسييرهذه الشركات التي كانت ضرورية في البدايات الاولى للتخطيط.

4 — العمل على تكتل العمال وتعاونهم مع الادارة لتحقيق مشاريع المؤسسات

5 — القضاء على فكرة الرأسمالية أو القطاع الخاص، واعتبار المؤسسات ملكا للشعب والعمال .

أما السلبيات فقد أرجعت الى ما يلي :

1 — عدم وجود فهم دقيق لدى العمال ولاسيما مسيريهم (النقابة) لمحتوى التنظيم الاشتراكي للمؤسسات وهذا راجع الى انتشار مستوى الامية على القاعدة العمالية الواسعة .

2 — اعتبار النقابة أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات يخول لها حق التدخل في شؤون المدير ، وهذا ما أدى الى ظهور النزاع بين النقابة والمدير

3 — تضخم حجم المؤسسات ادى الى عدم التحكم في عملية الانتاج والانتاجية .

4 — عدم وجود استقلالية فعلية للوحدات والمؤسسات في التسيير وفي جهاز المالية (1)

نتيجة لهذا سعت الدولة الى سياسة اعادة الهيكلة في هذه السنوات الاخيرة من أجل التخفيف من مشكلة هذه المؤسسات ومحاولة تنظيم الاقتصاد الوطني واعطاء لكل مؤسسة دورها في البيئة الاقتصادية ، بالاضافة الى التحكم في الموارد البشرية التي هي أساس تحقيق التراكم .

لهذا اصدر مرسوما رقم 80 — 242 الصادر بتاريخ 14 اكتوبر 1980 .

---

(1) مقابلة أجريت مع الاعضاء الخمس المكلفون بتصفية شركة سونيلاك

اذ ترى مادته رقم (2) مايلي " في اطار انجاز اهداف المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وحسب المبادئ المذكورة في المادة رقم 01 لاعادة هيكلة المؤسسات بكل أنواعها . وفي أي قطاع كانت والنظام القانوني الخاضعة له ، غاية ارضاء حاجيات الاقتصاد والمواطنين عن طريق :

أ — تحسين شروط تسيير الاقتصاد

ب — التحكم التام في جهاز الانتاج

د — ضرورة تحقيق النتائج من طرف المؤسسات للأهداف الموضوعة من طرف المخطط الوطني " (1)

بتطبيق سياسة اعادة الهيكلة تم تقسيم شركة سونيلاك سابقا في 31 ديسمبر 1982م الى ثمانية (08) مؤسسات جديدة تضم أثماين وعشرون الف عامل (22000).

II — شركة (سونيلاك) بعد اعادة الهيكلة .

ان اعادة الهيكلة وخلق وحدات وطنية مختصة بمنتوج ما لها استقلاليتها المالية والتسييرية ، بغية التحكم في عملية الانتاج وانطلاقا من هذه الرؤية انقسمت شركة(سونيلاك) الى المؤسسات التالية حسب تخصصها :

1 — المؤسسة الوطنية للاضاءة (ENEL) ويوجد مقرها بالجزائر العاصمة

وضيفتها : — صناعة الالات الكهربائية المتحركة ،

— صناعة الالات الكهربائية الثابتة

— صناعة أجهزة الكهرومنزلية والصناعية ،

— مشاريع الانجازات الكهربائية العامة

2 — المؤسسة لوطنية لصناعة الكوابل (ENICAB) ، ويوجد مقرها بالجزائر العاصمة .

وظيفتها : — صناعة الكوابل الكهربائية

— صناعة الكوابل الهاتفية .

---

(1) DOSSIER PRE SENTATION DES PROCESSUS DE RES[illegible]UCTURATION ORGANIQUE ET FINANCIERE REVUE CE N E A P DES ENTREPRISES PUBLIQUES IN L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN ALGERIE OP CITE P 82

3— المؤسسة الوطنية لانتاج المنتوجات الكهروكيماوية؟
ويوجد مقرها بسطيف : وظيفتها :
— صناعة البطاريات التراكمية)
— صناعة البطريات الكهربائية

4— المؤسسة الوطنية لاجهزة التبريد والمواصلات ويوجد مقرها بتلمسان
وظيقتها : صناعة التجهيزات والالات الهاتفية ،
— صناعة التجهيزات والات الاتصالات اللاسليكة
— صناعة آلات الاعلام الالي
— صناعة تجهيزات آلات البرقيات
— صناعة تجهيزات الاتصالات الاذاعية

5— المؤسسة الوطنية للانتاج الالكترومنزلية ويوجد مقرها بتزي وزو
وظيفتها — صناعة التجهيزات المنزلية الكهربائية
— صناعة الأجهزة الصغيرة المنزلية
— صناعة التجهيزات المنزلية الصناعية
— صناعة المصابيح .

6— المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية( )
ويوجد مقرها بالجزائر ، وظيفتها — صناعة الاجهزة المنزلية
— صناعة المصابيح

7— المؤسسة الوطنية للمصاعد (EN ASC) ويوجد مقرها
بالجزائر العاصمة وظيفتها — اقامة اجهزة الرفع

8— المؤسسة الوطنية لتوزيع الالات الكهربائية ومقرها الجزائر العاصمة
وظيفتها : — توزيع الاجهزة الكهربائية * (1)

بعد تعرضنا الى المؤسسات الوطنية التي انبثقت من سياسة اعادة هيكلة
شركة (سونيلاك) تم اختيار المؤسسة الوطنية الكهرو تقنية (E N E L)

---

* لقد تم حلها في 1986 وأصبحت تابعة لوزارة التجارة

(1)VOIR. J. O.R.A. N° 2 DU 11/ 01/ 83

III — المؤسسة الوطنية الكهروتقنية (E N E L)

1. تأسيسها

لقد دخلت هذه المؤسسة في اطار اعادة الهيكلة ، بالمرسوم رقم 30 — 242 المؤرخ في 4 أكتوبر وأبثقت منها ثمانية (08) وحدات هي :

1 — وحدة الكهرو ميكانيكية بالمعاشور ،
2 — وحدة الاضاء بالرويبة ،
3 — وحدة اصلاح الالات الكهربائية بوهران ،
4 — وحدة الخدمات الكهربائية بالجزائر ،
5 — وحدة الدراسات والانجازات الكهربائية ببابا حسن ،
6 — مشروع الاجهزة الكهربائية الصناعية بحزازقة ،
7 — مشروع الاجهزة الكهربائية للانجاز بعين الفكرون وأم البواقي ،
8 — مشروع اصلاح الالات الكهربائية بعنابه (1)

وقد تم اختيار وحدة الاضاء بالرويبة مجالا لدراستنا الميدانية .

ثانيا : وحدة الاضاء بالرويبة

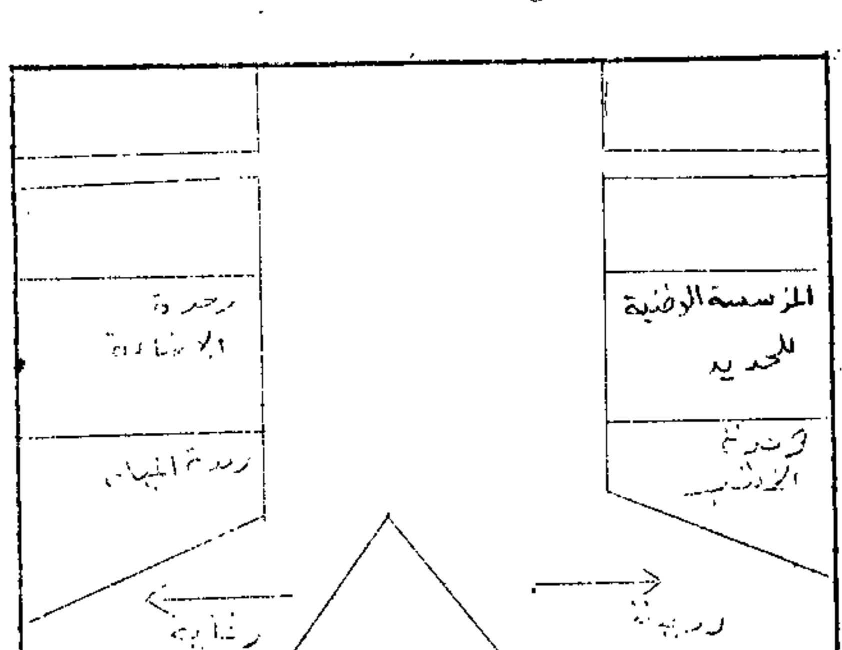
تحتل الوحدات الانتاجية مكانة هامة داخل المنظومة الاقتصادية الوطنية اذ تعتبر الخلية الاساسية والمحركة لعجلة التقدم ، كما أنها تمثل أيضا خلية للعلاقات الاجتماعية بين الفئات والرهوط الاجتماعية المتواجدة بداخلها ، تقوم الادارة التي تمثل رأس مال الدولة في تسيير وتنظيم عملية العمل داخل هذه الوحدات .

تقع وحدة الاضاء بالمنطقة الصناعية بالرويبة ، شرق العاصمة على بعد حوالي (30 كلم)، تقع في منطقة صناعية حسب الشكل التالي :

---

(1) I B I D. P 63

شكل (1) موقع وحدة الاضاءة بالرويبة



وقد تم تأسيسها عام (1959 م)، إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر، اذ تدخل في اطار المخطط الاقتصادي الفرنسي الذي جاء به " ديغول " وهو مشروع " قسنطينة "
كانت تسمى آنذاك بـ " ETAF " أي " الانارة التقنية الافريقية "
رغم تأميمها بمرسوم (1971م)، بعد تجربة قصيرة جدا في التسيير الذاتي بين (1969)، أي بعد مغادرة صاحبها الوطن الجزائري، الى عام (1971م).

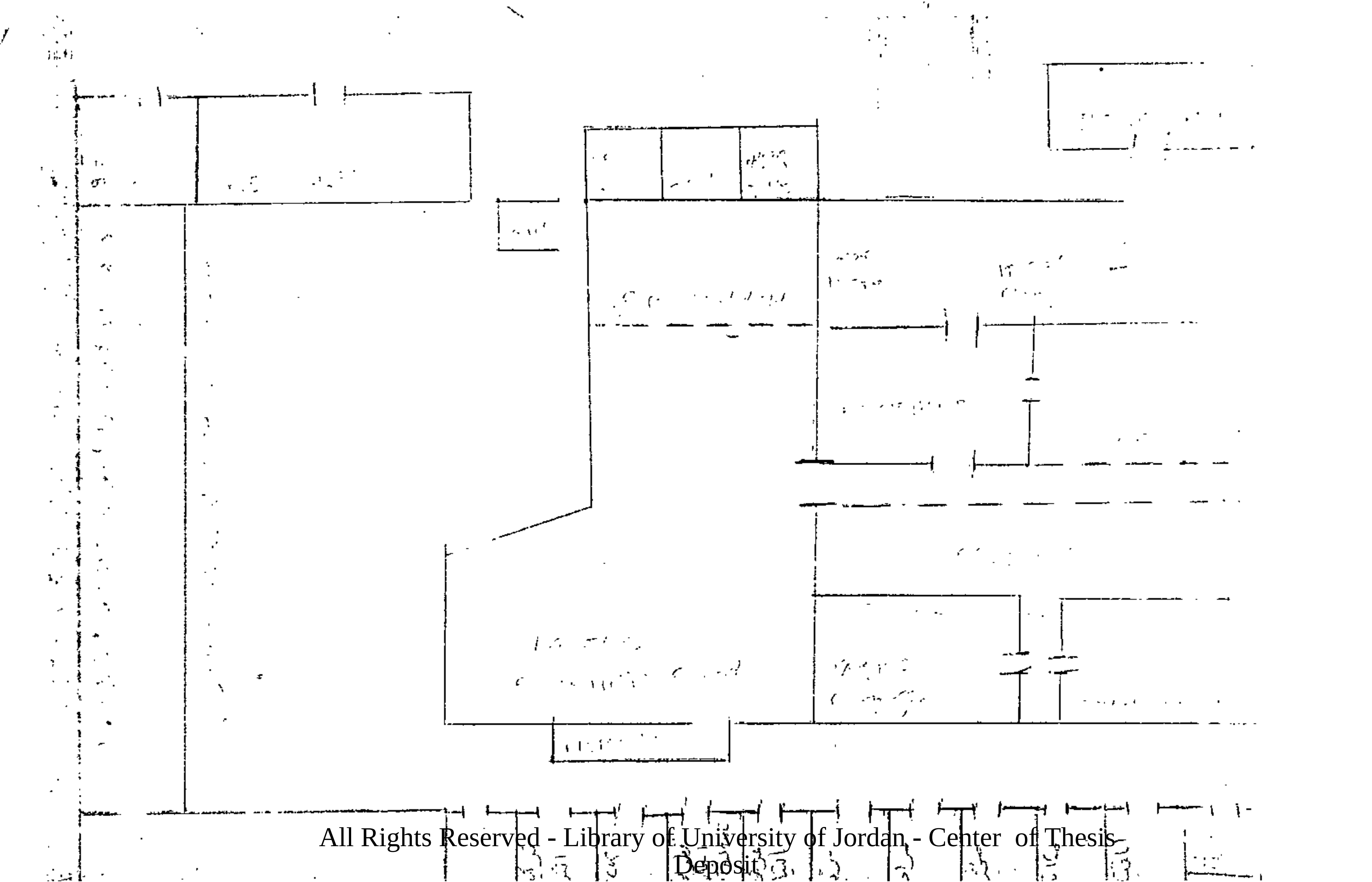
وينحصر دور هذه الوحدة في تلبية الحاجيات الاساسية في الاضاءة للوطن وتغطية طلبات الجماعات المحلية والشركات الوطنية بالوسائل الكهرو تقنية، وتتربع على مساحة قدرها (1100 م^2).

1- تنظيم الوحدة

سنتناول في هذا الميدان النقاط التالية: تنظيم المجال، وأوقات العمل، وهرم الوحدة، وتنظيم عملية العمل داخل الورش.

1-1 تنظيم المجال

تحتل الورش الانتاجية، التي تعتبر العصب الاساسي للوحدة، مساحة ضيقة، يوجد حولها مكاتب الادارة وذلك حسب الشكل التالي:



لاحظنا أن هذا التنظيم للمجال له بعض التأثيرات على نفسية العمال وهو الشعور بأنهم تحت المجهر " المراقبة " حيث أن الورش حسب الشكل ، موجودة في الوسط وحولها المكاتب ، وحتى داخل الورش هناك برج يطل على الورش به غرف مخصصة لرؤساء العمال والورش ورئيسي مصلحة البدأ والاعمدة .

وهذا مايجعل العمال يشعرون وكأنهم داخل السجن على حد تعبير العمال " الورشة كالسجن ، عليها عساسين " عامل على آلة التقطيع 40 سنة " نحس بالظيقة ، نحب نطرطق " عامل على الالة الضاغطة 36 سنة " وين أدور تشوف العساس قدامك " آلة التقطيع 48 سنة .

ان هذه الاراء تبين لنا ، ولو نسبيا ، تأثير تنظيم المجال على العمال لذلك نستنتج مايلي :

— كلما كانت دائرة الادارة بعيدة عن دائرة العمال كلما انخفض التوتر النفسي للعمال .

— كلما اقتربت دائرة الادارة من دائرة العمال كلما ازداد التوتر النفسي للعمال .

— كلما كان المجال ضيقا كلما تراكمت المواد الاولية والالات وبالتالي كلما ازدادت حوادث العمل ، اذ يرى رئيس مصلحة الامن بالوحدة 34 سنة " أن المشكلة التي يعاني منها العمال داخل الورش هي الضيق وهذا مايقلقهم ، ويؤدي في أغلب الأحيان الى اللا مبالاة والذى يؤدى بدوره الى وقوع حوادث العمل " .

ويضيف رئيس ورشة البدأ 39 سنة " ان عدم التنظيم العقلاني للمجال بسبب ضيق المكان أدى الى ازدحام العمال وهذا مايؤدى الى وقوع المشاجرات بين العمال ، وهذا مايخلق مشاكل مراقبة العمال " .

أ - 2 — تنظيم أوقات العمل

الوحدة التي تشترى قوة العمل فإنها تستعملها لفترة زمنية معلومة تمتد حسب القانون العام للعامل الى 12 ساعة في اليوم * عند الضرورة ، بالاضافة الى اعتمادها على الساعات الاضافية . ويختلف تنظيم الوقت من وحدة الى أخرى حسب طبيعة انتاجها والتكنولوجية المستعملة

---

* المادة 68 .

فهناك وحدات انتاجية تعمل ليلا ونهارا مستعملة الدوريات الثلاث (3×8) ، وهناك من تستعمل الانتاج شبه المتسلسل ، تعتمد على دورتين (2 ×8) ، وحدات أخرى تستعمل الدورية العادية .

وتدخل الوحدة المدروسة في اطار تنظيم الانتاج شبه المتسلسل (2×8) بالنسبة لورش الانتاج التالية : ورشة الهدأ ، وورشة اللحامة الاعمدة . بالاضافة الى اعتمادها على الدورية العادية التي تبدأ من 8 صباحا الى غاية (16 سا و 30) مساء (بالنسبة للورش الباقية ، والادارة) .

أما عمل الدوريات فيبدأ العمل بها من الساعة (7 سا و 30) صباحا الى غاية (14 سا و 30) مساء ، الدورية الاولى ، ومن (14 سا و 30) الى غاية (21 سا) ليلا الدورية الثانية .
ويتم تبديل الدوريات كل بداية أسبوع ، أي أن الدورية الاولى تصبح تعمل مكان الدورية الثانية والعكس .

ويتم العمل داخل الوحدة خلال 05 أيام في الاسبوع مقابل يومين للراحة الخميس والجمعة ، وتقدر عدد ساعات العمل في الاسبوع 45 ساعة ، ويتحصل العمال أثناء يوم العمل على نصف ساعة (30د) للحصول على وجبته الغذاء على الساعة 11 هذا بالنسبة لعمال الانتاج أما الصيانة والادارة فعلى الساعة الواحدة 13 .

3 - هرم الوحدة

ان تنظيم بنية أي وحدة ، يخضع الى احد التنظيميين هما

1 — التنظيم المركزي

2 — التنظيم اللامركزي

ويؤدي التنظيم المركزي الى تجميع السلطات بين أيدي قليلة تمثل " مخ الوحدة" يقوم بالتخطيط سواء على المستوى الاعلى أو داخل الوحدة اذ أن الوحدة أو " المؤسسة موضوعة تحت سلطة واحدة للوصية والتي يجب عليها تطبيق كل توجيهاتها "(1)

---

(1) Voir (BOUZIDI Abdelmadjid) "L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET L'ETAT EN ALGE IN REVUE C.E.N..E.A.P. OP. CITE P. 1

فالوحدة لاتملك استقلاليتها الرسمية رغم سياسة اعادة الهيكلة اذ يرى أحد مسؤولي الوحدة — رئيس قسم الانتاج 47 سنة " بأن الدولة ، الجهاز المركزى هو الذى يحدد الدور الذى تلعبه الوحدة من خلال تخطيطها العام ، اذ تعطي للوحدة برنامجها السنوى ."

ولكي يتم وضع برنامج الوحدة لابد من :

1 — تحديد السياسة العامة للوحدة والمتمثلة في نموها أو تماسكها حسب الوضعية التي توجد فيها ، وهذه الاخيرة مرتبطة بالمتغيرات الداخلية و الخارجية للوحدة ، كتأهيل العمال ، وتجربتهم ، ومدى نسبة كل من الشباب والشيوخ ، وكفاءة اطاراتها وتقنييها ، بالاضافة الى حداثة تجهيزاتها لاسيما الالات ، وكذلك مدى طلب السوق الوطنية لمنتوجاتها .

هذه العوامل تعمل اما على تحقيق أرباحها وبالتالي تساعد في نموها أو الى خسارتها هذا بالاضافة الى مدى ارتباط الوحدة بالسوق الخارجية ولاسيما فيما يتعلق بالمواد الاولية اذ أن اغلب هذه المواد الاولية للوحدة تجلب من الخارج 3 دول اوربية أساسية هذا ما يجعل الوحدة لاتملك استقلالية حقيقية في عملها بل وهنا يكمن الخطر أنها تصبح تابعة وخاضعة لسلطة المؤسسات الدولية وكما يقول أحد ى مسؤولي التموين بالوحدة : "إن توقفت احدى الدول الثمانية(08) التي تتعامل معها الوحدة بصورة أساسية من تموينها فإن الوحدة تغلق أبوابها ."

2 — تحديد أهداف الوحدة ويتم ذلك كميا وكيفيا عن طريق مصلحة الحسابات والبرمجة التي تقدر كمية الانتاج اليومي والشهرى والسنوى بالاضافة الى مصلحة مراقبة النوعية .

3 — تنظيم تطبيق تنظيم عملية عمل معينة من أجل تحقيق أهدافها .

4 — مراقبة العمال من أجل تحقيق ذلك البرنامج .

أن هذا النوع من التنظيم يفرض هيكلا معينا قائما على الدارجية ووحدة القيادة والأوامر اذ من خلال ملاحظة نظام الوحدة * يظهر لنا هرمها .

---

* ارجع الى الملحق رقم 01

التنظيمي المتمثل في انقسام هرمها الى ثلاثة (03) اقسام اساسية هي :

1) المستوى الاول يمثل قمة الهرم والذى يتربع عليه مسؤولو الوحدة ،ويتمثل دورهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية للوحدة .

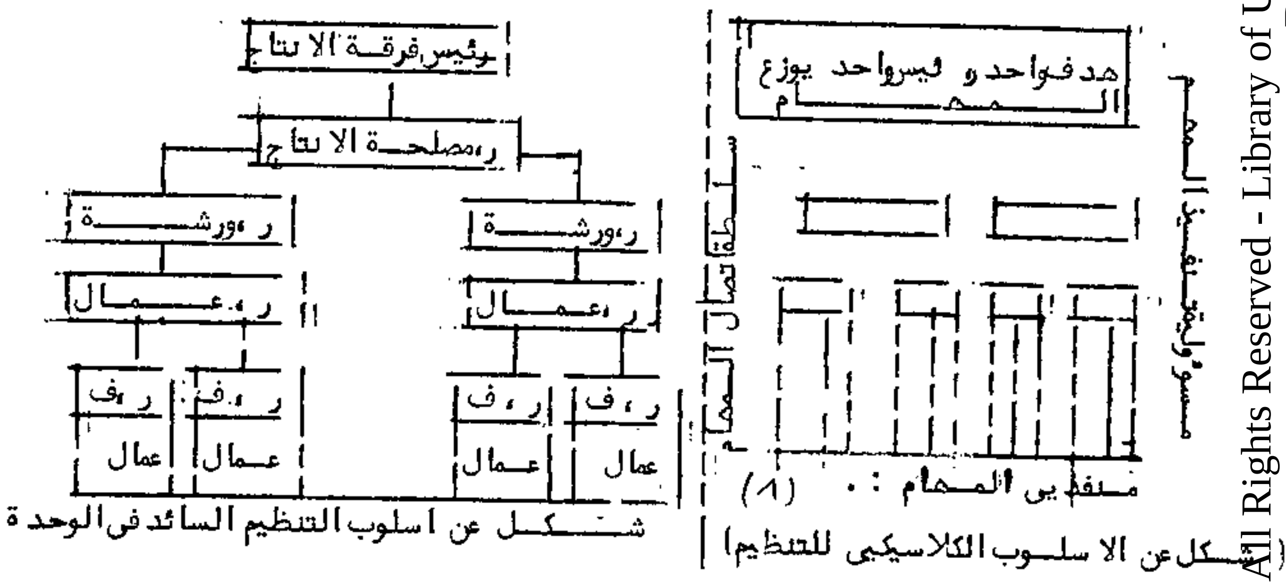
2) المستوى الثاني ويتمثل في وسط الهرم،ويتربع فيه التقنيون ورؤساء المصالح ، والعمال الذين يعملون على توصيل قرارات القمة الى القاعدة : .

3) المستوى الثالث والذى يمثل المنفذين الذين يعملون على جعل تلك القرارات ، تطبيقية اوعملية .

شكل رقم (5) يمثل هرم الوحدة

1
2
3

من هنا نرى بان التنسيق بين هذه المستويات الثلاثة (03) يرتكز على نموذج ، معين من السلطة الاتي من اعلى الى اسفل ،والمتمثل في مبدأ وحدة القيادة التى ركز عليها القانون العام للعامل في مادته (34)،والذى يعتبر مسؤول الوحدة بانه ، عقلاني واقتصادى،وهو يطابق الاسلوب الكلاسيكي للتنظيم،على الشكل التالى :

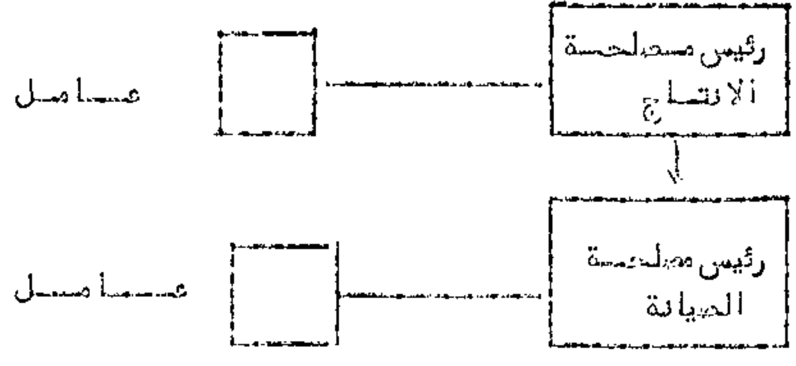


شكل عن اسلوب التنظيم السائد في الوحدة

(1) شكل عن الاسلوب الكلاسيكي للتنظيم

(1)- VOIR. LEMOIGNE (J.C). LES SYSTEMES DE DECISION DANS LES ORGANISATIONS PARIS. ED.PUF.1974. P.12

هذا ما يؤثر على الدارج الوظيفي للوحدة الذي هو على الشكل التالي



شكل رقم 06 : يبين الدارج الوظيفي للوحدة

نلاحظ بأن كل رئيس مصلحة مسؤول عن مصلحة ، ولا يمكنه أن يتدخل في عامل مصلحة أخرى الا باذن رئيس مصلحة ، اذ من خلال المقابلة التي أجريت مع رئيس قسم التقني 38 سنة ، حول سؤال هل يمكن لمسؤول في مصلحة الانتاج أن يعطي أمرا مباشرا لعامل في مصلحتك ؟ كانت اجابته كالتالي لا يحق له ذلك دون اذن ، فإذا حدث مثلا عطب في أحدى الآلات داخل ورشة الانتاج على رئيس قسم الانتاج أن يكتب طلبا مكتوبا يطلب من رئيس قسم التقني التدخل لمصلحة الصيانة ، بعد ذلك أعطي أمرى الى رئيس مصلحة الصيانة بالتدخل ".

ثالثا : تنظيم الورش

هناك عدة مصالح تدخل في تنظيم عطيمة العمل داخل الورش أهمها :

1 ـ مكتب الدراسات والمصلحة التقنية ويتمثل دورها في تحديد طبيعة الانتاج ، أن يقوم بدور البحث من أجل وضع المشاريع ودراسة المواد الاولية الاساسية للمنتج .

2 ـ مكتب المناهج الذي يقوم بدراسة طريقة القيام بالعمل من أجل انتاج منتوج معين مع دراسة الزمن الضروري لكل عطية من عطيات الصنع

3 ـ البرمجة والبدأ اذ تقوم مصلحة البرمجة من خلال اعتمادها على المعطيات السابقة من حساب كمية المنتوج الذي يمكن للورش أن تنتجها خلال اليوم والشهر والسنة كميا ونوعيا ، بعد ذلك يعطي لمصلحة البدأ بطاقات مدققة عن كمية الانتاج وطريقة الصنع لكل فرقة من فرق العمل

4 ـ مراقبة النوعية والكمية من أجل تحقيق أهداف البرمجة .

بعد ذلك تقوم الورش بتنفيذ ذلك البرنامج ، ولكي يتم ذلك لابد من تنظيم الورش لتؤدي مهمتها . ولهذا نتساءل ماهو التنظيم السائد في الورش ؟

ان تنظيم عمليـة العمل داخل الورش مرتكزة على ستة (06) مراحل أساسية هي : 1 البدأ بالعمل ، 2 — الصنع ، 3 — التوابع ، 4— التركيب ، 5 — نهاية العمل أو الصنع 6 — التخزين .

وكل مرحلة من هذه المراحل تحتوى على عدة عمليات أخرى .

I — البدأ

وهي المرحلة الاولى في عملية البدأ داخل الورش اذ فيها يتم بدأ الانتاج وتحتوى على ثلاثة (3) عمليات أساسية هي :

1— التقطيع : وهي العملية الاولى في مرحلة البدأ اذ يتم فيها تقطيع المادة الاولية المتمثلة في الصفائح المعدنية حسب الطول المطلوب من طرف مصلحة البرمجة وتقوم عدة آلات بهذه العملية يمكننا تقسيمها الى قسمين هما

1—أ — التقطيع الآلي : تقوم به ثلاثة (03) آلات تسمى بالقاطعات تقوم بتقطيع الصفائح المعدنية المستطيلة الشكل الى نوعين من المنتوج نصف مهيئي

— الاعمدة المختلفة الاطوال (من ثلاثة 03 الى 14 مترا

— المساطير الكهربائية .

1—ب — التقطيع الغازي : وهي كهربائية غازية متحركة تقوم بتقطيع بوابات الاعمدة .

2 — الثقب والضغط : بعد تقطيع الصفائح تأتي مرحلة ثقبها وضغطها لتهيئة التوابع المتعلقة بالاعمدة كالصفيحة القاعدية

اذ تقوم أربعة 04 آلات بهذه العملية ذات الاحكام والوزن المختلفة من 60 الى 100 طن تتراوح اعمارها بين سنوات 1976و1973، وهي مجهزة بمقاعد خاصة .

3— عملية الالتواء وهي المرحلة الاخيرة في مرحلة البدأ ،

اذ تقوم آلتين (02) بهذه العملية للحصول على الشكل التالي

أو أو

وتتميز مرحلة البدأ هذه ،أن العمل فيها صعب وشاق يتطلب جهدا فزيقيا عاليا لاسيما المراحل الاولى من عملية العمل (كالتقطيع) ، بالاضافة الى الدقة والانتباه كما أن الآلات المستعملة في هذه الورشة تعمل بالتيار الكهربائي دور العامل هو رفع الصفائح ووضعها حسب الطول المرغوب فيه ثم الضغط على زر الالة التي تقوم بتقطيعها . وهذه الالات غير مجهزة بوسيلة الراحة (الكرسي) ، عكس الضاغطات .

II- مرحلة التصنيع

بعد تهيئة الاعمدة يقوم عمال الشحن بحملها الى ورشة اللحامة وهناك نوعين من اللحامة هما :

1ـ **اللحامة الكهربائية** : وترتكز خاصة في الاعمدة اذ هناك آلة كهربائية غازية يستعملها العامل في المكان الذي يريد لحامه ويتطلب ذلك الانتباه والدقة في التنفيذ اذ بعد الانتهاء من شحن الدفائح يقوم عمال السحب بترتيب الاعمدة حسب الطول بعدها توضع واحدة تلو الاخرى على طاولة اللحامة

وفيها يتم لحامهما .

2ـ **اللحامة اليدوية** وتعتمد على زجاجتين الستيلين والاوكسجين اذ يقوم العمال بلحامة التوابع المتمثلة في الارجل والصفائح

3ـ **مرحلة صنع التوابع** :

وهي تقوم بصناعة اغلفة المصابيح من البلاستيك المتوى على الاشكال التالية مستطيلة الشكل أو بيضوية

أو دائرية

III- **السباكة**

وتقوم هذه الاخيرة بصناعة توابع الاعمدة من مادة الالمنيوم و (HUBLOT كوة) وتقوم آلتين بذلك تعمل درجة تقوم 300°

IV- **السهاية والمراقبة** : وهي يقوم فيه بعض العمال بتقويم لبعض المنتوجات كالمصابيح والاعمدة ونزع الزوائد الملتصقة بها وتلميسها عن طريق آلة الشحن MEULAGE بعد ذلك تؤخذ هذه المواد المصنوعة الى أماكن السباغة أو الدهن وهناك نوعين :

1ـ **دهن الاعمدة** : اذ يقوم بعض العمال عن طريق مادة الزفت بطلي جوف العمود كي لا يتصدى بعد ذلك تقوم فرقة أخرى بدهن سطح العمود ، ويتم ذلك على الهواء الطلق .

2 ـ **دهن المصابيح** : هناك آلة وهي عبارة عن سلسلة مدمجة من عدة الات تقوم بغسل ودهن وتجفيف المصابيح .

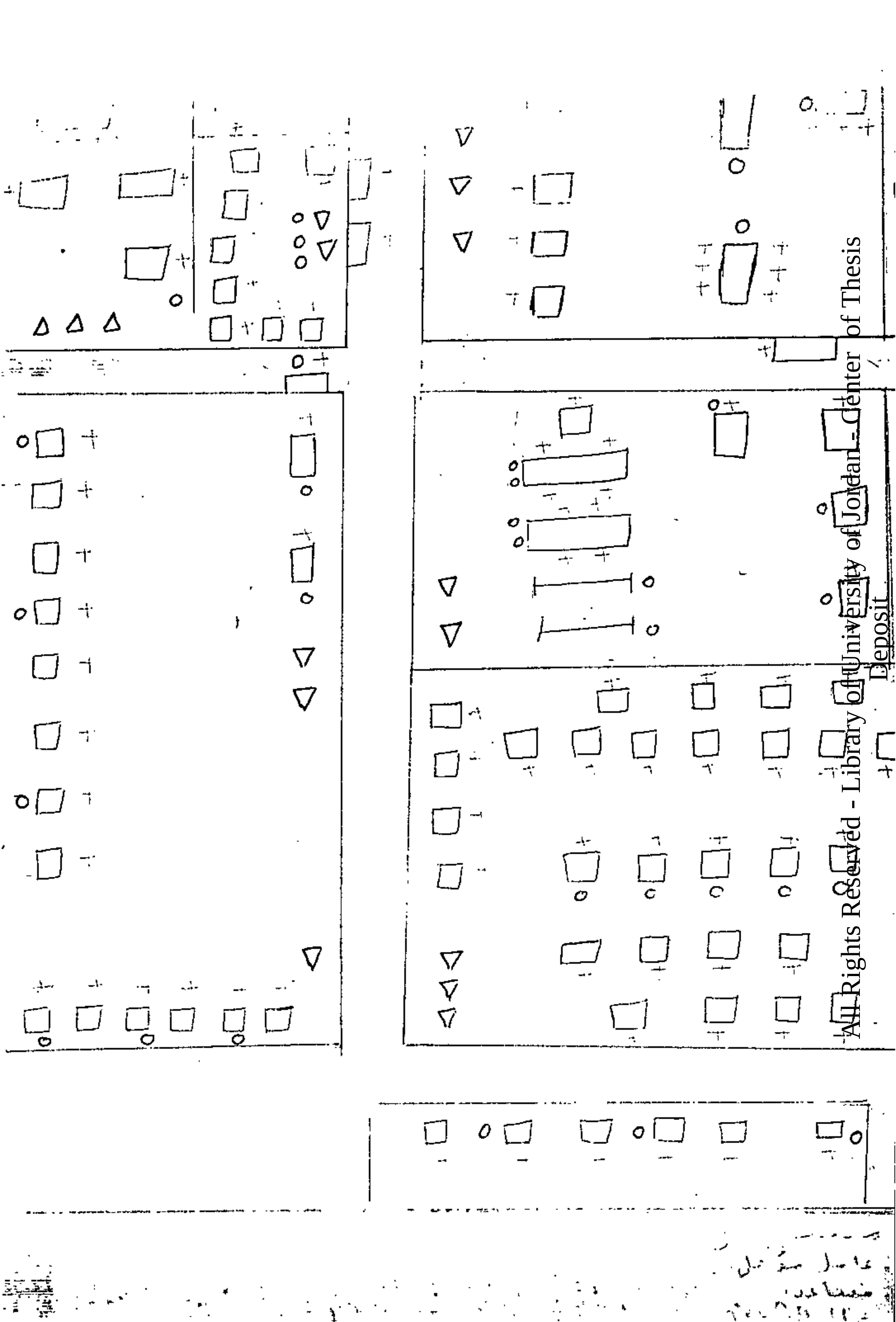
V- **التركيب** :

بعد ذلك تقوم بعض الفرق بتركيب هذه الاجهزة معتمدين في ذلك على الايدي

VI- **التخزين** :

عند انتهاء المنتوج يؤخذ الى خارج الورش(على الهواء الطلق فيما يخص الاعمدة) لتخزين من المنتوج .

نلاحظ من خلال هذه العمليات السابقة بأن الورش تعمل على شكل سلسلة كلاسيكية على الشكل التالي :



VII- خصائص عملية العمل داخل الورش

1- الجانب التقني الخصائص التقنية لعملية العمل داخل هذه الورش تعطي لنا صورة واضحة للانتاج ، اذ يمكن لأى شخص أن يعرف بداية عملية العمل ونهايتها والمراحل التي سيمر بها المنتوج . وبالتالي يمكن للادارة التنبوء بكل عملية العمل والتخطيط له .

يعود هذا بطبيعة الحال الى تفتيت العمل الى أجزاء بسيطة على آلات متخصصة ويقوم عمال الشحن بدور شريط السلسلة اذ يجلبون المواد الاولية والشبه مصنعة من منصب عمل أو من عملية عمل الى أخرى حتى المنتوج النهائي .

ومن أهم خصائص ذلك :

- جعل العمل لا يتطلب معرفة تكنولوجية عالية ماعدا تعلم بعض الحركات البسيطة لاتتعدى خمسة (05) حركات يعيدها العامل طيلة يوم العمل .
- يمكن مراقبة العمل
- يمكن أيضا مراقبة الفرق التي تعمل والتي لاتعمل .

2- الجانب النفسي بما أن العمل يتطلب تكرار بعض الحركات ومسايرة وتيرة الآلة ، بالاضافة الى الظروف التي يخضع لها العامل داخل الوحدة لها تأثيرها على نفسية العمال ، اثر تولد القلق والملل والامراض المهنية

3 الجانب السوسيولوجي ان العامل لا يعمل بمعزل عن الآخرين بل يدخل في علاقة معهم ، بالاضافة الى علاقة العمال بذلك الوسط التقني والاجتماعي الذى يربطه بكل الآلة والاشراف ، هذه العوامل تؤثر في مواقف العمال .

ثالثا : العمال داخل تنظيم عملية العمل في الورش

يخضع العمال داخل الوحدة الى عدة متغيرات التي تؤثر على نفسيتهم وصحتهم أهمها :

1- ظروف العمل

يعاني العمال من ظروف عمل سيئة جدا ، يمكن تلخيصها في النقاط التالية

— ضيق المجال نتيجة ازدحام المواد الاولية والمصنعة والآلات والعمال

— اشتداد البرودة في فصل الشتاء وغياب اجهزة التدفئة اذ أن هناك عمالا يعملون خارج الورش على الهواء الطلق .

اشتداد الحرارة صيفا ولاسيما داخل الورش، وشعور العمال بالاختناق

— الغبار السائد خارج الورش وداخلها ، بالاضافة الى فتات وشظايا الحديد المتطايرة والتي تؤثر على العين والجهاز التنفسي

— الضوضاء أو الصخب اذ لاتسمع في الوحدة الا ذلك الصوت المزعج الذي يقلقك ، هذا من الناحية النفسية والسمعية .

— الاهتزاز لاسيما لدى عمال MEULAGE الذي يتجاوز المعايير الدولية حسب تقرير رئيس مصلحة الامن والذي يقدر بـ 95 ديسيبال بينما المعيار الدولي المحدد لا يتجاوز 80 ديسبال وذلك مع توفير وسائل سمعية وقائية .

وتعطي : (1971) BRITISH OCCUPATIONNAT HYGIENE SOCIETY

المعايير التي لايجب أن تتجاوزها الوحدات الصناعية .

مستوى الصوت بـ د . ب	مدة التعرض اليومي
90	8 ساعات
91	6 "
92	5 "
94	3 "
96	2 "
99	1 "
100	0,5 "

(1)Dr Tiberguent(A):"L'identification des risques en mileu industiel" IN El-Moudjahid N° 6441,DU 04/03/1986.

ومن النتائج السلبية للضوضاء أنه يؤدي الى الطرش المهني ، والتعب وأوجاع الرأس والدوخة ، وعدم النوم والقلق وزيادة سرعة القلب، اذ يرى طبيب الوحدة بعد اجراء مقابلة معه حول الامراض المهنية المنتشرة في الوحدة أجاب :

1— هناك أمراض العيون والأذن والجهاز التنفسي ،

2— أمراض الجهاز الهيكلي

3— أمراض نفسية التي ترجع الى المحيط الاجتماعي للعمل الذي يعتبر لاانسانيا (1) هذا بالاضافة الى كثرة حوادث العمل .

II- حوادث العمل : ان هذه الظاهرة خطيرة بالنسبة للعامل والدولة معا ،

اذ تكلف أموالا طائلة حيث يبين التقرير (أحمد علي غزالي) عضو الأمانة الدائمة للجنة المركزية أن عدد حوادث العمل المعلنة في (1980) هي (80.356 ٪) ارتفع الى (107,9 ٪) في عشرة سنوات .

وعدد التوقفات عن العمل الناتجة عن حوادث العمل المعلنة خلال هذه العشرية (70) الى (85٪) وعدد الايام الضائعة ارتفع من (1970 — 1980) من (559.301) يوما الى (1419088) أي زيادة قدرها (154٪)

ويضيف أنه اذا اعتمدنا على قياس اسعار 1981 بـ(27377600.00 دج) مع (250) حادث في اليوم أين (02) يؤدي الى الموت و(18) حادث خطير تؤدي الى عدم قدرة العامل عن العمل مدى الحياة ان ذلك يعادل خسارة (58) وحدة تشغل (100) عامل للوحدة منها لاتنتج شيئا مدة سنة (1)

أما فيما يخص الوحدة المدروسة فهناك تطور في حوادث العمل يظهر حسب الجدول التالي :

جدول (01) تطور حوادث العمل في الوحدة من 83 الى 85

السنوات	عدد الحوادث	عدد الايام الضائعة	معدل التكرار	معدل الخطورة
1983	62	719	5,96	0,73
1984	64	442	4,69	24,22
1985	48	413	—	—
المجموع	174	1574	10,65	4,95

(2)

(1) Voir EL-MOUDJAHID N°6 452 du 17.03.86

* هذا العدد مرتبط بـ06 شهور فقط من سنة 1985 .

( ) مقابلة مع طبيب الوحدة

(2) Rapport d'Activite Unité Eclairage - ROUIBA : 1983/ 1984/ 1985

نلاحظ بأن هناك حوادث عمل مرتفعة في الوحدة ، مايعادل (58) حادث في كل سنة أدى الى ضياع (1574) يوم عمل خلال (1983) الى السداسي الاول من (1985) وهذا مايبين لنا خطورة حوادث العمل على المستوى الاقتصادي والبشري وتظهر الخطورة هذه إذا أدت بحياة العمال .

وتظهر الخطورة اذا ربطنا الحوادث بأماكن الاصابة حسب الجدول التالي :

1ـ اصابات اليد تقدر بمتوسط نسبي (40,6%) خلال 1983ـ1985)
2ـ اصابات القدم بمتوسط (17,69%) " "
3ـ اصابات العين بمتوسط (13,65%) " "
4ـ اصابات الرأس بمتوسط (6,33%) " "
5ـ اصابات الذراع بمتوسط (5,25%) " "
6ـ اصابات الرجل بمتوسط (4,54%) " "
7ـ اصابات الجذع بمتوسط (3,32%) " "
8ـ اصابات جهاز التنفس بمتوسط (2,32%) " (1984).

وهذا مايوضح لنا طبيعة العمل السائدة في هذه الوحدة ، والشروط أو ظروف العمل التي يعمل فيها العمال ، وهي سيئة جدا ، كالضوضاء والغبار ، وتطاير شظايا الحديد والبدر الحرارة .

ونتيجة لصعوبة العمل في ورش I وII تتطلب جهدا عضليا فإن عمالها يتعرضون الى حوادث المرتبطة باليد والقدم والعين .

ويتعرض صغار السن أكثر من الكبار الى حوادث العمل حسب الجدول التالي :

جدول رقم (2) عن حوادث العمل حسب السن من 1983 الى 85 (السداسي الاول)

السن / السنوات	ـ 20	20 ـ 29	30 ـ 39	40 ـ 49	50 ـ 65	المجموع
1983	4	21	30	5	2	62
1984	1	24	22	12	5	64
1985	/	17	14	13	4	48
المجموع	5	62	66	30	11	174

نلاحظ بأن حوادث العمل تنخفض بمعدل زدياد فئات السن وتزيد بانخفاضها .
اذ أن فئة سن ـ 20 الى 29 سنة بمتوسط نسبة (22,33%)،
وفئة سن (30ـ 39) سنة بنسبة (22%)،
و(40 ـ49) سنة بنسبة (10%)،
و(50ـ 65) سنة بنسبة (3%).

رابعا :: الادارة وعقلانية التنظيم

يرى (ماكس فيبر) أن " التنظيم ليس منظومة طبيعية ، بل هو منظومة عقلانية " (1) أي أن تنظيم عملية العمل تم وضعه من طرف اختصاصيين أقاموه على مبادئ عقلانية وهذا نفس ما ذهبت اليه ادارة الوحدة التي ترى بأن :

1 — تنظيم عملية العمل تعني تقسيم العمل داخل الوحدة بين كل قطاعاتها ومصالحها ، ولاسيما الورش بفضل التكنولوجيا ، من أجل ،

2 — أن تعطي لكل عامل مهمة معينة وتحدد دوره في اطار مجال ضيق هو منصب العمل ومن خلال مجموع هذه المناصب ، يظهر لنا المنتوج الاجمالي للوحدة ،

ان هذا الاختلاف في مناصب العمل يؤدى بالضرورة الى اختلاف في الاجور من جهة وتوزيع السلطة من جهة ثانية ، ولالزام العمال على تنفيذ أوامر المسؤولين لابد من عمال أخرين يقومون بالاشراف على تطبيق هذه الاوامر .

اتخاذ هذه العوامل سيعمل على تحقيق النجاعة في الانتاج *

3 — تحديد أزمنة الانتاج : اذ تقوم هذه المصلحة بدراسة مناصب العمل والحركات التي يجب القيام بها ،كما يقوم الموقت بقياس سرعة الالة بواسطة الميقت وتحديد وتيرتها ويعمل الضابط RÉGLEUR على ضبط الالة حسب الوتيرة المرغوبة .

وأخيرا تضع هذه المصلحة بطاقات فردية يتم على أساسها تحديد كمية الانتاج وبالتالي العلاقات الفردية والجماعية ويمكن ايضاح مهام مكتب المناهج والازمنة من خلال الشكل التالي :

شكل رقم (3) دراسة العمل

تبسيط العمل	الاهداف	دراسة الازمنة
تحليلات	الاهداف	الوقت اللازم للعمل
البحث عن عملية احسن	تحديد التعب	تحديد أزمنة الميقت
تحليل منصب العمل	تخفيض التكاليف	حسابات المعايير وضبط
والبحث عن عملية	زيادة الانتاج	الازمنة النهائية

* تعريف اجمالي التنظيم العمل حسب المقابلات التي اجريت مع مسؤولي الوحدة .

(1) - D'après Faverge(J.M),Houyoux(A)et Autres:L'organisation vivante ,Belgique,ED: Institut de sociologie, Université Lib 1970:P.165.

يقوم هذا المكتب بوضع برمجة دقيقة لعملية العمل داخل الورش، ويقوم بتحليل الحركات والعمليات الاولية للعمل ثم القيام بتفحص دقيق لكل عنصر من عناصر العمل بقصد ذلك تحديد الحركات اللازمة لانجاز مهمة ما، وحذف كل الحركات اللا إنتاجية ثم وضع بطاقات فردية للانتاج ، والعمل على تشجيع القدرات الفردية والجماعية للعمال اذ يرى رئيس مصلحة الامر بالبدأ " لابد من تطبيق الحوافز الاقتصادية في الانتاج والتي تعتبر أساسية بالنسبة للعمال ، فالعامل لا يهمه سوى الاجر فهو كالحيوان ان أكل جيدا عمل جيدا ".

وبعبارة أخرى أن هذا القول يطابق ما جاء به (EDGAR- SHEIN) بأن هناك حوافز اقتصادية توجه الانسان والمزايا الاقتصادية هي في يد التنظيم ، والانسان موضوع بين أيدي التنظيم الذي يسيره ، ويراقبه ويجلب له حوافزه " (1)

4- **مراقبة العمال** : يرى (ماركس) أنه " في ساحة الانتاج تصبح أوامر رأس المال منذ ذلك الحين ، لا غنى عنها ، تماما مثلما لا غنى عن أوامر الجنرال في ساحة القتال .

(..) ووظيفة الادارة هذه ، والحراسة ، والوساطة تصبح وظيفة رأس المال منذ أن يصبح العامل الخاضع له عاملا تعاونيا ، وبوصفها وظيفة رأسمالية تكتسب مميزات خاصة .

(....) ان شكل هذه الادارة يصبح استبداديا بالضرورة وتنمو الاشكال الخاصة لهذا الاستبداد كلما نما التعاون " (2)

تعتبر المراقبة اذن ، العمود الفقري لكل تنظيم عمل . ويتطلب مدلول المراقبة تقسيم العمل داخل الوحدة الى فئتين كبيرتين هما : التصور التنفيذ .

وسلطة المراقبة توجد لدى الفئة الاولى اذ يرى رئيس مصلحة الامر بالتنفيذ بأن تقسيم العمل داخل الوحدة قائم على القواعد التالية :

1- تفتيت العمل وتوزيع المهام على العمال ، ليصبح هناك تسلسلا في العمليات

2- نضع في كل منصب عمل عامل مناسب، حسب تخصصه ، ولا سيما قدرته

---

(1)-IBID.P.164.

(2)-كارل ماركس ، رأس المال ، نقد الاقتصاد السياسي ، الجزء II القسم 1 ، ترجمة محمد عيتاني ، بيروت ، منشورات مكتبة المعارف (د.ت) ص 457 ، 458 .

الفزيقية ، لأن طبيعة العمل في الورش تتطلب جهودا فزيقيا عاليا

3 — بعد ذلك يبين لكل عامل العمل الذى يقوم به ، والوقت الضرورى لذلك العمل

4 — مراقبة العمال داخل الورش هو الاساس من اجل الزامهم على تنفيذ الاوامر اذ يتمثل دور المشرف مراقبة العمال في تنفيذ أوامر الادارة ويتضح ذلك من خلال الدور الموكول له داخل الوحدة ، وهو :

أ — على رئيس الورشة أن يحقق البرنامج وهذا يستلزم بالضرورة أن يستعمل كل الوسائل من اجل تحقيق ذلك ، كمراقبة عمل الفرق والاهتمام بالتجهيزات وصيانتها .

ب — هو المسؤول على الكميةوالنوعية

ج — هو المسؤول الاول عن الخلل الذى يحدث داخل الورشة

اذ هذه القواعد جعلت رئيس الورشة والاشراف عامة يستعملون كل الوسائل من أجل تحقيق أهداف الوحدة وتطبيق أوامر الادارة وان اقتضى ذلك طرد العمال .

ومن هنا فان المراقبة داخل الوحدة ، تنظم عن طريق

1 — حراسة العمال اذ يرى رئيس مصلح الاعمدة — " لا يمكن ترك العمال دون حراسة ".

2 — مراقبة الانتاج الفردى والجماعي

3 — فرض الانضباط اذ يرى رئيس مصلحة صنع أجهزة الاضاءة أنه لابد من يد صلبة تتحكم في العمال "

والتحقيق المراقبة الفعلية داخل الورش يحق للمشرف أن يوجه إحدى العقوبات

— منع العامل غير المنضبط من الترقية ،

— منع العامل غير المنضبط من علاوات الانتاج

ولهذا يقول رئيس مصلحة الاعمدة " أن العامل هو الوحيد الذى يضحي بكل مجهوداته ".

خامسا : الادارة وفلسفة التنظيم

الإفتراض الذى يقوم عليه تنظيم عملية العمل داخل الورش حسب ادارة : الوحدة ، وهو اعتبار أن العمال لا يعملون الا للحصول على أجرة شهرية فقط

وبهذا تتبنى الادارة نفس مواقف فكرى التايلورية الذين اعتبروا الانسان اقتصادى بطبيعته ، وبما أن هم العمال هو الاجر ، فإنه يجب استعمال المنافسة * الفردية والجماعية بينهم لكي يستفيد الطرفين العمال وصاحب رأس المال .

لذلك عند التوظيف لابد أن تختار العمال الذين يطبقون الاوامر وينفذونها بحذافرها ولا يثيرون المشاكل وجعل الحوافز المادية هي الموجهة لمواقفهم وعلى هذا الاساس يجب :

1 — اعتبار تقسيم العمل وتوزيع المهام شيئا طبيعيا وضروريا تؤدى الوحدة وظيفتها باكمل وجه .

2 — لابد من وضع المشرف على العمال ، دورهم هو التوجيه والتعليم

3— يؤدى تقسيم العمل الى التعاون بين الادارة والعمال اذ يرى رئيس قسم الانتاج أنه من أجل ربح معركة الانتاج والانتاجية يجب تضامن الجهود بين العمال والادارة ولا يجب اعتبار هذه الاخيرة "عدوا" .

4 — يسعى التنظيم المعمل على تحقيق الاندماج العمالي . اذ .

— يسمح لهم من المشاركة في فوائد الوحدة عن طريق توزيع الارباح

— تقديم العلاوات الفردية والجماعية للمردودية .

---

* " الرجل الاقتصادى محب للمنافسة بطبيعة ، وأناني أساسا وهو يكدح في معركة الحياة لكي يخدع كل انسان أخر ولا يهتم كثيرا بمساعدة الضعيف أو المحتاج . براون . ا . مرجع سابق . ص . ٨٢

الفصل الرابع

الخصائص المهنية والاجتماعية لعمال الوحدة والعينة

أولا : الخصائص السوسيو الاجتماعية لعمال الوحدة

نحاول في هذا الفصل اعطاء فكرة عامة عن أهم خصائص عمال الوحدة عامة وعمال العينة خاصة ، وذلك لتكون قاعدة للانطلاق الدراسة الميدانية .

رأينا في الفصل الثاني بأن ظاهرة التصنيع ، في الجزائر حديثة التكوين وقد ارتكزت أساسا على الصناعة المصنعة التي تتطلب تكنولوجيا متطورة ومعقدة وهذه الاخيرة ، تتطلب يد عاملة مؤهلة لتسييرها ، وهذا ما يطرح مشكلة التأهيل في الجزائر ، لاسيما في الصناعة ويعود ذلك الى الاسباب التالية :

1ـ الدور السلبي الذى لعبه الاستعمار اذ منع أبناء شعبنا من التعليم والتكوين .

2ـ سوء التخطيط في بناء المصانع التي ارتكزت على الشريط الساحلي ، مما دفع الى بروز ظاهرة الهجرة الريفية الى هذه المدن ، والدخول في القطاع الصناعي فأصبحت الصناعة تسيير من طرف عمال ريفيين .

3ـ نقص مراكز التكوين مما دفع الى نقص اليد العاملة المؤهلة *

نتيجة لما سبق ، تشاهد وحدتنا الصناعية نقصا في اليد العاملة المؤهلة ويتضح ذلك من خلال هذا الجدول :

جدول رقم (3) توزيع العمال حسب التأهيل 68ـ77(%)

السنوات	اطارات عليا	اطارات متوسطة	عمال مؤهلون	مساعدون	دون تأهيل
1968	4	5,6	34,6	18,7	36,7
1973	3,2	4,9	39	20,5	32,4
1977	3,6	6,1	40,9	17,4	32

نلاحظ بأن نسبة العمال غير المؤهلون مازالت مرتفعة . ولم تتغير الا نسبيا خلال عشرية كاملة ، كما نشاهد تقصا في الاطارات العليا ، وهذا ما يؤدى بطبيعة الحال الى عدم تمكن عمالنا من التحكم التام في كل تقنيات الانتاج ، ويصبح دورهم هو مساعدة الآلة لا العكس .

---

* الحالة الحالية للتوظيف تشير في معظمها بتأهيل ناقص لليد العاملة وهي أحدى أسباب نقص الانتاجية في عدد من المؤسسات "

' VOIR26 PLAMQUINQUENNAL 85/ 89 · OP. CITE P15

(1) Voir Messaid(H.A):Transfert de technologie etorganisation du procès de trvail dans l'entreprise natinale algérienne, Doctorat 3é Cycle,Paris,VII,1984,P 72.

مهما يكن من أمر فإننا سنتعرض في هذا الصدد الى الخصائص التالية :

- توزيع عمال الوحدة حسب النشاط ؛
- توزيع عمال الوحدة حسب السن ؛
- توزيع عمال الوحدة حسب الاقدمية ؛
- توزيع عمال الوحدة حسب المستوى التعليمي ؛
- توزيع عمال الوحدة حسب البعد عن مكان الاقامة .

1- توزيع عمال الوحدة حسب النشاط

يقدر عدد عمال وحدة الاضاءة بالرويبة حسب تقرير عام (1985م) وبالضبط في أواخر شهر ديسمبر بـ :(582) عاملا ، منهم (25) عامل موسمين و(15) عامل غير موجوديين بالوحدة (تربصات والخدمة الوطنية) . مما دفعنا الى عدم أخذهم بعين الاعتبار في اختيار العينة واكتفينا بالعمال العاملين فقط وعددهم (567) عامل *

مع ملاحظة أنه في بعض الجداول نتطرق الى العدد (582) عامل ، وذلك راجع الى عدم وجود جداول دقيقة بالوحدة التي تمكننا من عزل ماعزلناه سابقا اذ أن إحصائياتها لا تفرق بين العمال الدائمين والموسميين والمتربصين .

مهما يكن ، فإن تقسيم العمل داخل الوحدة عمل على تقسيم العمال حسب اختصاصات معينة ، حسب قدراتهم المهنية الفزيقية والفكرية ، والتقسيم الرئيسي الذى نلاحظه في كل الوحدات الصناعية مهما كانت رأسمالية أم اشتراكية هو الفصل بين التصور والتنفيذ ، وذلك كالتالي :

أ- رهط الاطارات : ويتربع هؤلاء على قمة الهرم الادارى ويتشكل خاصة من الاداريين من مختلف الاقسام الموجودة بالوحدة وكذلك المهندسين ودور هذا الرهط هو صياغة مناهج العمل ، وطرق تطبيقها ، بالتنسيق بين الاقسام لتحقيق المخطط الانتاجي ويقدر عددهم بـ(30) عامل موزعين على ثلاثة أقسام هي : الادارة بـ(15)

التقني بـ (09)

الانتاجي (06)

---

* راجع الى الملحق رقم2

I ـ 2 رهط التحكم : ويتربع هذا الرهط في وسط الهرم ويتكون من التقنيين و عمال التحكم ويختص بالزام رهط التنفيذ على تطبيق المهام الموكولة إليه وفق المنهج المضبوط ، ويقدر عددهم بـ : (100)عامل موزعين كالتالي :

جسم الادارة (76)

" التقني (42)

" الانتاج (22)

I ـ 3 ـ رهط التنفيذ : ويتكون من قاعدة واسعة من المنفذين وتتركز مهمتهم أساسا في تطبيق الاوامر وتنفيذها ، ويقدر عددهم بـ : (437)عامل موزعين على الاجسام التالية :

الادارة (105)

التقني (35)

الانتاج (247)

ا ـ توزيع عمال الوحدة حسب السن

ينقسم عمال الوحدة حسب السن الى خمسة (05) فئات حسب الجدول التالي :

جدول رقم ([illegible]) توزيع عمال الوحدة حسب السن والرهط .

الرهط / السن	التنفيذ		التحكم		الادارة		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
20ـــ	7	1,20	—	—	—	—	7	1,20
21ـــ30	133	22,86	41	7,04	4	0,6	178	3 0,50
31ـــ40	249	42,78	55	9,46	23	3,95	327	5 6,19
41ـــ50	26	4,[illegible]6	12	2,06	3	4 56	41	7,08
51 ـــ	29	4,99	—	—	—	—	29	4,99
المجموع	444	76,89	108	18,56	30	5,15	532	99,99

نلاحظ بأن السن في الوحدة منحصر أساسا في فئة سن (31ـــ 40) بـ(56,19 %) ثم تليها فئة سن (21 ـــ 30) بـ(30,50 %) ويحتل التنفيذ المرتبة الاولى حسب العدد ـــ نتيجة لعددهم الكبير داخل الوحدة ـــ من بينهم (42,78 %) في فئة سن (31 ـــ 40) و(22,86 %) في فئة سن (21 ـــ 30) . مقابل (9,46 %) و(7,04 %) لدى عمال التحكم و (3,95 %) و (0,6 %) لدى عمال الادارة .

كما نلاحظ أن فئة سن (51 ـــ) غير موجودة في كل من رهط التحكم والادارة وهذا ما يبين لنا بأن الوحدة تملك يد عاملة ناضجة قادرة على بذل الجهد والعمل لمدة 20 سنة أخرى أو تزيد ، وبالتالي فعلى الوحدة ، أن [illegible]

III — توزيع عمال الوحدة حسب الاقدمية

اذا نظرنا* الى جدول الاقدمية في الوحدة نجدها تنحصر بين (1 سنة) الى أكثر من (+ 11) . اذ نلاحظ بأن الذين لهم أقدمية داخل الوحدة محصرة بين (1) الى (5 سنوات) قد دخلوا الوحدة في بداية الثمانينات أى بين (1981) الى (1986م).

والذين لهم أقدمية محصرة بين (6) الى (10 سنوات) قد دخلوا الوحدة في متوسط السبعينات أى بين (1976) الى (1980م)
والذين لهم أقدمية تتجاوز (+ 11 سنة) قد دخلوا لوحدة في بداية السبعينات أى (1969م).

وهذا ما يوضح بأن الوحدة تملك عمالا لهم تجربة ميدانية مرتفعة تفوق العشرية تقدر نسبتهم ب(31 ر54 %)
واذا ربطنا السن بالمستوى التعليمي نتحصل على مايلي :
— أن مواليد (54 / 1964م) تم تعليمهم خلال الستينات وبداية السبعينات .
— أما مواليد (53 / 44 19م) تم تعليمهم خلال الخمسينات وبداية السبعينات .
— أما مواليد (43 / 1934م) تم تعليمهم خلال الربعينات وبداية الخمسينات لذا فان الفئتين الثانية والثالثة يتطابق سن تعليمهما أو دخولها للمدرسة مع فترة الاحتلال ، ونحن نعلم بأن المستعمر قد منع وحرم أبناء الشعب من ممارسة تعليمهم ومزاولته في المدارس لهذا نجد بأن المستوى التعليمي داخل الوحدة منخفض .

IV — توزيع عمال الوحدة حسب المستوى التعليمي

ينقسم المستوى التعليمي لعمال الوحدة كما يلي :

* ارجع الى ملحق رقم 2

جدول رقم (4) توزيع عمال الوحدة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	%
دراسات عليا	10	1,71
شهادة البكالوريا	7	1,20
ثانوي	73	12,54
متوسط	134	23,02
ابتدائي	147	25,25
أمي	211	46,28
المجموع	582	100,00

نلاحظ بأن المستوى التعليمي لعمال الوحدة منخفض لاسيما لدى المنفذين ، وهذا ما سيطرح للعمال مشكلة التحكم في عملية العمل كما تتطلبه التكنولوجية السائدة ، من بعض المعارف التقنية المتعلقة بمنصب العمل ، والافتراضات التي بنيت حول النمو الصناعي وما يخلقه من وظائف متخصصة سيؤدي الى خلق طبقة جديدة هي طبقة التقنيين المنفذين كما سيؤدي الى زيادة الطلب على يد عاملة أكثر تأهيلا الا أن المعطيات التي في حوزتنا ، تبين بأن عمال الوحدة غير مؤهلين ، وهذا ما يؤدي الى كون المهام التي يؤدونها تمثل في مهام بسيطة وصعبة تتطلب تكرار الحركات .

7 — توزيع عمال الوحدة حسب البعد عن مكان الاقامة

نلاحظ بأن عدد كبير من العمال يقطنون بعيدا عن الوحدة وذلك حسب الجدول التالي :

جدول رقم (5) توزيع العمال حسب البعد عن مكان الاقامة

المسافة	1 — 6 كم	+6 — 12	+12 + 100كم
عدد العمال	282	190	110

نلاحظ بأن نسبة (2,90 5 %) يقطنون على بعد (+6 الى 100كم)، وهذا يتطلب توفير وسائل النقل كي لا يحدث خلال في سير الوحدة (التأخر العمل)، هذا من جهة ومن جهة ثانية أن هذا البعد والمسافة التي يقطعها العمال طول الاسبوع يتطلب جهدا كبيرا ، اذ يخلق التعب وهذا يتطلب تعويضا ولا سيما

لعمال الفرق (2×8) ، لاسترجاع قوتهم سواء داخل الوحدة أو المسكن.

بعد أن تعرضنا لأهم خصائص عمال الوحدة عطمنا على اجراء جولة استطلاعية داخل الورش من أجل اختبار عينة للدراسة.

ثانيا : الدراسة الاستطلاعية والعمليات البحثية

للقيام بهذه الدراسة داخل الوحدة يتطلب منا في البداية جمع عدد كبير من المعلومات المتعلقة بالوحدة وعمالها وذلك للتمكن من اختبار فرضياتنا وتقنياتنا لذلك اتبعنا الخطوات التالية :

ا ـ **الاحتكاك بالعمال** كان لزاما علينا في البداية الاحتكاك بالعمال ومعاشرتهم وخلق علاقات زمالة مع البعض منهم وذلك داخل الورش والنقل والمطعم وامتدت هذه المرحلة مايقرب من (20 يوما) تمثل دورنا في **الملاحظة العامة** فقط وتناول مواضيع عامة ، مع العمال ، ليست لها علاقة مباشرة بالموضوع لمعرفة أرائهم حولهما ومدى ارتباطها بالظاهرة المدروسة ، كالسياسة ، والسوق والوضعية الحالية التي يعيشها العمال .

اا ـ **تطلب العمليات الادارية** فيما يخص المسؤولين فانه لم تواجهنا مشكلة معهم لاسيما مع بعضهم ، اذا استعطنا في البداية **تقنية** اللهجة المحلية لطبيعة المجتمع الجزائري الذي مازالت تسود فيه بعض الظواهر ، كروح المنطقة والقرابة وهذا ما سهل لنا الامور على مستوى الادارة التي تمكنا من خلالها جمع كل المعلومات المتعلقة بالوحدة وعمالها ، تاريخها ، عدد عمالها ، خصائصهم نوع الانتاج ، سير عملية الانتاج . . الخ .

مستعطين في ذلك **الملاحظة غير المباشرة** والملاحظة المباشرة

ااا ـ **اثارة الانتباه وتحديد الهدف** بعد ذلك عدنا الى الورش وعمدنا الى طرح اسئلة عامة (الخطوط العريضة للموضوع) على العمال ، لمعرفة مشاكلهم داخل الوحدة وأرائهم حول العمل وسيره ، لاحظنا خلال ذلك **بأننا** لم نقبل بعد من طرف العمال اذ انقسمت رؤية المجتمع المبحوث الى ثلاثة اقسام :

1 ـ جزء منهم كان يرانا " من رجال الامن " وبالتالي لم يدلوا بآرائهم بكل حرية ، وكانت تنحصر أجاباتهم في عبارتين " الحمد لله " و" رأنا ملاح " .

2— البعض منهم اعتبرنا بأننا مبعوثين من الوزارة لمعرفة ما يجري بالوحدة فكانت اجاباتهم كلها حول سلبيات الوحدة والمسؤولين و

3— اما الفئة الثالثة فكانت تظن بأننا جئنا لحل مشاكل العمال وتحسن وضعيتهم الاجتماعية .

لذلك ارتأينا بأن نزيد من مدة هذه الفترة التي دامت (10 ايام) لمحاولة شرح للعمال دورنا ووجودنا في الوحدة .

IV — **مرحلة التشخيص** تعتبر من أصعب المراحل التي مرت بنا اذ كان من الصعب القضاء على كل مخاوف العمال وعلى ارائهم **السطحية** والسلبية معتمدين في ذلك على نوع من المشاركة أي الدخول الى الورش والبقاء فيها طيلة اليوم للاحتكاك بالعمال أكثر وتوضيح ما نريده من خلال هذه الدراسة وقد دامت أكثر من (18 يوما) وقد اعتمدنا فيها على خلق **خلايا من العلاقات الرسالية** مع عمال كل فرقة من فرق العمال مراعيين في ذلك مؤشرين السن واللهجة .

بعد هذه المرحلة **تمكنا** من الاندماج في كل رهوط العمل وعند ما بلغنا ذلك المبتغى ارتأينا أنه حان وقت تجربة تقنية المقابلة الحرة المكتوبة .

V — مرحلة تطبيق المقابلة الحرة لقد اعتمدنا على هذه التقنية الهامة في البداية لما لها من مرونة اذ ساعدتنا كثيرا ، اذا لم نحاول من خلال طرح أسئلتنا على العمال التركيز على موضوع مادون أخر فقد تناولنا مواضيع عدة متعلقة بالدراسة كما لكل العمل ، وطموحات العامل ، **كمشاكل** خارج العمل ، وأحوال المعيشة . . الخ وكنا ندع العامل يفرغ مافي جعبته ، دامت هذه المرحلة (8 ايام) مكنتنا هذه الطريقة من وضع مقابلة منظمة .

VI — المقابلة المنظمة قسمنا أبواب هذه المقابلة المنظمة الى أربعة محاور أساسية هي 1— الشروط المادية للعمل (طبيعة العمل ، وظروف العمل والاجر)

2— علاقات العمل (علاقة العمال فيما بينهم وبالادارة) ،

3— اراء العامل حول قدرته الشرائية

4— اراءه حول السكن .

وقد تناولنا فيه عينة صغيرة اخذت من الورش دامت هذه المرحلة 7 أيام تمكنا من خلالها على وضع دليل المقابلة ، وانقطعنا عن الوحدة لمدة أسبوع 3 أيام

VII- **دليل المقابلة** بعد وضع دليل المقابلة قمنا بإختيار عينة صغيرة جدا تحتوى على اثنى عشر مبحوثا (12) موزعون حسب السن الى قسمين : كبار السن وصغار السن .

وتناولت المقابلة نفس المحاور السابقة ، دامت هذه المرحلة خمسة أيام (05) بعدها انقطعنا عن الورش مدة عشرة أيام (10) عدنا بعدهاالى نفس العينة وأجرينا معها نفس المقابلة ، فكانت النتائج التي توصلنا اليها بعد مقارنتها بالمقابلة السابقة مطابقة في مجملها .

ويمكن تلخيص مواقف هذه العينة حول المحاور الخمسة (05) كالتالي :

1— مميزات العينة الصغيرة

كبار السن	صغار السن
السن : من 50الى اكثر	من 22الى 35 سنة
الحالة العائلية : متزوجون	02 متزوجون 4 عزاب
المستوى التعليمي : أميون	01أمي 5 ابتدائي
الاقدمية :أكثرمن 10سنوات	5 سنوات

جدول رقم (7) مقارنة مواقف كبار السن وصغار السن

الموضوع	المواقف ك	المواقف ص*	ملاحظات	
ظروف العمل السائدة	سيئة	سيئة	اتفاق	ظهورتغير طبيعة العمل
هل عملك شاق؟	لا	نعم	اختلاف	
الشعور بالتعب	نعم	نعم	اتفاق	
الرضاعن العمل	نعم	لا	اختلاف	
الرضاء عن الاجر	لا	لا	اتفاق	
مغادرة الوحدة	لا	نعم	اختلاف	
الوحدة بين العمال	لا	لا	اتفاق	
رضاء العمال عن مصالحهم	لا	لا	اتفاق	
طبيعة علاقتك بالاشراف	حسنة	سيئة	اختلاف	
هل عاقبك المشرف ؟	لا	نعم(لا)	اختلاف / اتفاق	
هل تعاني من مشكلة السكن ؟	نعم	لا /نعم	اختلاف /اتفاق/ظهور	
هل طرحتها داخل الوحدة؟	نعم	لا /نعم	اختلاف اتفاق / متغير	
هل تطلب منك اسرتك مغادرة الوحدة؟	نعم	لا	اختلاف	
هل تكفي اجرتك لسد حاجياتك ؟	لا	نعم /لا	اختلا / اتفاق	

* ك / كبار السن / ص / صغار السن

استنتاج

ان كبار السن راضون عن عملهم لأنه لا يتطلب جهدا كبيرا مثل المناصب الأخرى ، ومع ذلك فهم يتفقون على أن العمل متعب وهذا راجع الى مشكلة تكرار الحركات ، كما أنهم يتفقون على أن سلم الاجر الجديد لم يأتي بجديد لهم فهم غير راضين عنه . ويعود ذلك الى كون أن كبار السن يرون بأن الوحدة لم تأخذ بعين الاعتبار عند تصنيفهم تلك السنين التي قضوها في المناصب الشاقة ، وتصنيفهم في المناصب الحالية التي يوجدون بها ، هذا من جهتهم ، أما من جهة الشباب فإنهم يرون بأن أجرتهم لا تتطابق والجهد المبذول .

كما يتفقون على أن ظروف العمل سيئة وغير ملائمة تماما ، كما يتفقون بأنه لا توجد وحدة بين العمال ، لذلك كل عامل يدافع عن مصالحه بطريقته الخاصة .

بينما تختلف المواقف حول مشكلة الاشراف اذ يرى كبار السن بأن علاقتهم بهم حسنة عكس الشباب فتسودها المشاكل ، مما يؤدى بالاشراف الى فرض عقوبات مادية (العلاوات ، أو الطرد الجزئي) .

أما فيما يخص المشاكل الاجتماعية للعمال فنلاحظ بأن كبار السن يعانون منها بالاضافة الى بعض الشباب المتزوجين فقط ولهذا فإنهم وكبار السن قد طرحوا مشكلة السكن داخل الوحدة ولهذا ، بالاضافة الى عدم تلبية العمال المتزوجون خاصة لحاجيات أسرتهم نتيجة لغلاء المعيشة تسعى أسرهم الى الضغط على العمال من أجل ترك هذه الوحدة والبحث عن وحدة أخرى .

من هنا نلاحظ بأن اختلاف مواقف العمال تعود أساسا الى الاختلافات التالية : السن ، والاقدمية ، والحالة العائلية ، وطبيعة العمل .
وبعبارة أخرى كل من : المكانة والدور .

من هنا تظهر لنا أهمية متغيرى : المكان والدور في دراسة المواقف العمالية داخل الوحدة .

والمكانة المقابلة للكلمة الفرنسية (STATUTS) هي تلك الحالة المرتبطة بالفرد والتي تحررها ثقافة المجتمع . وقد ميز (لينتون ، LINTON) بين نوعين من المكانة هما :

1 ـ المكانة المفروضة وهي تلك التي يجدها الفرد عند ولادته : كجنسه ، وسنه ولونه ، وأسرته (أنتمائه الطبقي).

2ـ المكانة المكتسبة : وهي تلك التي تكتسب من خلال عمل الفرد ودخوله في علاقة أجتماعية بأفراد آخرين كالوظيفة التي يختارها والتي يعمل فيها ، أو العمالة العائلية( )

بينما الدور فإنه يتشكل من مجموعة المواقف الفردية المرتبطة بثقافة المجتمع ، وماينتظره المجتمع من ذلك الفرد ، يرتبط دور الفرد بمكانته داخل المجتمع ، فالميكانيكي له دور معين يقوم به ، والخباز أيضا ، .الخ ، وكذلك دور الاب داخل أسرته وعلاقة ذلك الدور بأعضاء أسرته . ولهذا يمكن أن يكون لفرد واحد دورين أوأكثر ، دوره كعامل وكأب وكنقابي ومن خصائص الدور أنه يمكن للفرد أن يقبله أو يرفضه ، وبالتالي يساعد أما على اندماج الفرد أو يشجعه على المقاومة .

وانطلاقا مما سبق يمكننا تقديم التعريف الاجرائي التالي :

" المواقف العمالية هي مجموع الاراء المشتركة التي يدلي بها العمال عن المواضيع التي تحيط بهم أو تربطهم علاقة بهم ، وتنشأ هذه المواقف عن طريق اشتراك العمال في تأدية مهام متشابهة ، تحت ضغوط المتغيرات المادية والاجتماعية للعمل ، بالاضافة الى اشتراكهم في العيش ، أي خضوعهم الى نفس المتغيرات الخارجية عن الوحدة (المسكن والاستهلاك) .

وينتج عن هذه المواقف تبني العمال سلوكا معينا تجاه تلك المواضيع ، قد يؤدي ذلك السلوك الى اندماج العمال أو مقاومتهم تلك المواضيع ، وتلعب كل من المكانة ودور العمال تأثيرها على مواقفهم"

VIII ـ طريقة اختيار العينة

تدور دراستنا حول مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل لذى انصب اختيارنا على العمال المنتجين باعتبارهم الاكثر تعرضا / وتأثيرا في الانتاج .

لذلك قمنا في البداية حصر العمال المنتجين الموجودين في جسم الانتاج والبالغ عدد 247 عاملا موزعين على مصلحتين .

(1) D'après Grawitz (M) op cité PP 540/41.

1ـ مصلحة صنع أجهزة الاضاءة وعددهم : 138 عاملا

2ـ مصلحة الاعمدة وعددهم : 144 عاملا

وقد قمنا بطريقة الاختيار الطبقي لعينة نسبتها 31 % من مجموع العمال المتجسين حسب الطرق التالية :

$\frac{247 \times 31}{100} = 76,57$ عامل أي مايعادل 77 عاملا موزعين كالتالي:

1 ـ مصلحة صنع أجهزة الاضاءة :

$\frac{133 \times 31}{100} = 41,23 = 41$ عاملا موزعين حسب الورش :

أ ـ ورشة السباكة : $\frac{13 \times 31}{100} = 4$ عامل .

ب ـ ورشة التركيب : $\frac{69 \times 31}{100} = 21$ عامل

جـ ـ ورشة أجهزة المساطير : $\frac{50 \times 31}{100} = 16$ عامل .

2 ـ مصلحة صنع الاعمدة :

$\frac{144 \times 31}{100} = 36$ عامل موزعين حسب الورش :

أ ـ ورشة البدأ : $\frac{34 \times 31}{100} = 11$ عامل .

ب ـ ورشة اللحامة والتكملة : $\frac{80 \times 31}{100} = 25$ عامل .

بعد أن تم اختيار عينة الدراسة ، عمدنا الى معرفة أهم خصائصها .

ثالثا : خصائص العينة المدروسة

وتتمثل خصائصها في المؤشرات التالية : ـ السن ، الحالة العائلية، الاصل الجغرافي، المستوى التعليمي ، الاقدمية .

ا ـ السن

لوحظ من خلال الجدول* أن فئات السن تنحصر بين (20 الى +51 سنة) وتقدر نسبة (35,06٪) في فئة (20ـ30) سنة، ونسبة (31,16٪) في فئة (31ـ40) سنة، بينما نسبة (18,18٪) و (15,18٪) فهي منحصرة في فئتي سن (41ـ50 و 51+ سنة). وهذا الجدول يبين لنا بأن نسبة الشباب مرتفعة عن النسب الاخرى ، وعند ربطنا للسن حسب الورش تحصلنا على الجدول التالي :

---

* ـ الملحق : رقم 2

جدول رقم (8) السن وطبيعة العمل (%)

طبيعة العمل / السن	I	II	III	IV	V	المجموع
20—30	7,79	16,88	5,19	2,59	2,59	35,04
31—40	2,59	10,38	9,09	3,89	5,19	31,14
41—50	3,89	2,59	2,59	/	9,09	18,16
+51	/	3,89	2,59	/	9,09	15,57
المجموع	14,27	33,74	19,46	6,48	25,96	99,91

نلاحظ بأن فئة الشباب (20—30) تنحصر أكثر في الورش التالية بالترتيب حسب الورش : 1 — اللحامة (II) بـ(16,88 %) ؛ 2 — البدأ (I) بـ(7,79 %) ؛ 3 — أجهزة المساطير (III) بـ(5,19 %) ؛ 4 — التركيب (V) والسباكة (IV) بـ(2,59 %) لكل واحدة منهما .

أي أن نسبة الشباب منحصرة ، أكثر في الورش ذات العمل الشاق، والتي تتطلب جهدا عضليا كبيرا ، وكلما صعدنا في سلم السن، كلما أصبح العمل أقل صعوبة عن الاول ، كما هو الحال في ورشة التركيب .

II — الاقدمية

يعتبر مؤشر الاقدمية من أهم المؤشرات التي تبين مدى اندماج العامل، وكذلك تجربته الميدانية ، وبالتالي تأثيرها في مواقفه ، اذ أن المدة التي يقضيها العامل في مكان معين تجعله يعرف سلبياته وايجابياته ، ومشاكله، وصعوباته ، وكلما ازدادت مدة الاقدمية كلما أزداد العامل في اكتشاف أشياء أخرى ، بينما الذي تكون أقدميته قليلة فان معرفته بذلك المحيط الجديد تكون أما منعدمة أو سطحية .

وتنحصر أقدمية العينة بين (0 الى +11 سنة)* موزعة حسب النسب التالية :

نسبة (38,96 %) منحصرة بين (1 — 5) سنوات ونسبة (36,36 %) بين (6 — 10 سنوات) ونسبة (22,07 %) بين (+11) أما نسبة قليلة جدا ، وهي (2,59 %) فهي منحصرة في (0 — 1 سنة).

ويرتبط مؤشر الأقدمية بمؤشر السن، اذ كلما ارتفعنا في فئة السن كلما ازدادت أقدمية العمال وذلك حسب الجدول التالي :

* — ملحق : رقم 2 .

جدول رقم (9) السن وأقدمية العمال (%)

الأقدمية / السن	0 — 1	1 — 5	6 — 10	+11	المجموع
20 — 30	2,59	24,67	6,49	1,29	35,04
31 — 40	/	10,38	16,88	3,89	31,15
41 — 50	/	3,89	9,09	5,19	18,17
+51	/	/	2,59	12,98	15,57
المجموع	2,59	35,94	35,05	23,35	99,93

نتحصل مما سبق على المعادلة التالية : أقدمية > = سن >
أقدمية < = سن <.

III — المستوى التعليمي*

لوحظ بأن الوحدة تشغل عمالا اغلبهم أميين — ولايشترط عند التوظيف مستوى معينا من التعليم، اذ أن نسبة الامية منتشرة تقدر بـ (57,14 %) مقابل نسبة (29,87 %) قد تمكنوا من مزاولة دراستهم الابتدائية ونسبة (7,79 %) بلغوا الى مستوى المتوسط وأخيرا نسبة (5,19 %) وصلوا الى المستوى الثانوى .

ان انتشار الامية راجع الى أن الوحدة لاتأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي، لان طبيعة العمل السائدة لاتتطلب ذلك ، ماعدا التعلم ببعض الحركات البسيطة كحمل الالواح أو الضغط على الزر ، كما يعود الى ارتفاع نسبة الامية الى المستعمر الذى حرم ابناء الشعب من مزاولة تعليمه ويتضح ذلك من خلال هذا الجدول :

جدول رقم (10) المستوى التعليمي وسن العمال (%)

المستوى / السن	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوى	المجموع
20 — 30	3,89	19,48	6,49	5,19	35,05
31 — 40	22,07	7,79	1,29	/	31,15
41 — 50	16,38	2,29	/	/	18,17
51 +	14,28	1,29	/	/	15,57
المجموع	57,14	29,87	7,79	5,19	99,99

* — الملحق : رقم 2 .

١٧ الحالة العائلية

توزيع العينة حسب هذا المؤشر الى مايلي :

جدول رقم (11) الحالة العائلية للعمال

الحالة العائلية	التكرار	%
متزوج	61	79,22
أعزب	16	20,77
المجموع	77	99,99

نلاحظ بأن نسبة المتزوجين أكثر من العزاب ، وهذه احدى خاصيات التوظيف ، اذ يركز المسؤولون عليها ، أكثر من تركيزهم على مستوى التعليمي ، وذلك للتمكن من السيطرة عليها ، وجعلها أكثر قابلة لتنفيذ أى أمر خوفا من الطرد ، وانخفاض أجرهم ، لأن لهم مسؤولية عائلية .

١٨ ـ الاصل الجغرافي

ان الاعتماد على اليد العاملة الريفية يعطي للادارة حسب شيخي ـ ثلاثة امتيازات هي :

1 ـ دفع أجور بخسة لهم ، اذ تتعامل مباشرة مع الجاهليين والفلاحين والفقراء ،

2 ـ ان اعادة انتاجها مرتبطة جزئيا بالوحدة ،

3 ـ رهوط العاملين وتوظيف يد عاملة وديعة وأكثر هدوئا (1)

ان الاعتماد على اليد العاملة الريفية الزراعية يسهل على امكانية سيطرة الادارة عليها وفرض أوامرها ، كما أن العامل يعتبر العمل في المصنع كترقية اجتماعية بعد أن اغلقت كل الابواب الاخرى للعيش ، اذ كانت نسبة معينة منها دون عمل ويتضح ذلك* من خلال هذا الجدول :

جدول رقم (12) الاصل الجغرافي والعمل السابق (%)

بطال	23,37	7,79	31,16
فلاح	44,15	11,68	55,83
بناء	3,39	6,49	10,38
صناعة	1,29	1,29	2,53
المجموع	72,7	27,25	99,95

* ـ الملحق : رقم 2

(1) Voir (CHIKHI . S) "à la Classe Ouvrière en Algérie" In temps Mod n°432 - 433 - Juillet -Aout 1982 - P.59.

نلاحظ بأن (72,7 %) ريفيين، مقابل (27,25 %) حضري. (بالاعتماد على مكان الولادة) أغلبهم كان فلاحا اذ تقدر نسبتهم بـ(55,83 %) او بطالين اذ تقدر نسبتهم (16,31 %) بينما نلاحظ بأن (38,10 %) كانو يعملون في قطاع البناء الخاص (لدى الخواص) بينما 2,53 % كانوا يعملون في الصناعة وهذا مايبين بأنه لم تكن لديهم تقاليد صناعية .

7/ ـ مكان الاقامة

تعتبر المنطقة التي توجد بها الوحدة منطقة شبه زراعية ، وبالتالي فإن اليد العاملة التي تعتمد عليها في صناعتها تجلبها اما من مراكز روبية* أو من ضواحيها والمناطق الداخلية ويتضح ذلك حسب الجدول التالي :

جدول رقم (13) مكان الاقامة أو البعد عن الوحدة

البعد عن الوحدة	التكرار	%
0 الى 6كم	12	15,58
+6 الى 12كم	56	72,72
+12+100كم	09	11,68
المجموع	77	99,98

نلاحظ بأن المسافة التي تفصل العمال عن مساكنهم طويلة من 6 الى +100 كم وهذا يتطلب من الوحدة توفير النقل، بالاضافة الى الدور الذى تلعبه اسرة العمال في توفير الراحة له عند دخوله للبيت .

---

* الملحق رقم 2

<u>استنتاجات التحليل</u>

من الخصائص المميزة لليد العاملة في الوحدة مايلي

1— <u>من حيث السن</u> : هناك ثلاثة (3) مجموعات هي

— صغار السن : تنحصر بين (20 سنة الى 30 سنة) ويقدر عددهم (185) عاملا من بينهم ، من عمال العينة المدروسة ، بنسبة (35,04٪).

— متوسط السن : تنحصر بين (31 سنة الى 40 سنة) ، ويقدر عددهم ب(327) عاملا ، من بينهم من عمال العينة المدروسة (31,14٪).

— كبار السن : تنحصر بين (41 سنة الى 51 سنة) فمافوق ويقدر عددهم (70) عاملا من بينهم ، من عمال العينة نسبة (33,73٪)

ان هذه النموذجية لسن عمال الوحدة ، تبين لنا بأن الوحدة تملك يد عاملة شابة من جهة — بالتالي تمثل قوة عمل خام يمكن استغلالها على مدى طويل — بالاضافة الى يد عاملة كبيرة السن تملك بطبيعة الحال تجربة مهنية في ميدان العمل والحياة ، وهذا يمثل ثروة مصدر قيمة SAVOIR FAIRE يمكن استغلالها بطريقة عقلانية .

2— <u>من حيث الاقدمية</u> : تنحصر في ثلاثة (03) مجموعات أساسية هي :

— من (1 الى 5 سنوات) : نسبتهم (47,97٪) مايقابله (43,81٪) من عمال العينة .

— من (6 الى 10 سنوات) ، نسبة (31,74٪) مايقابله (35,05٪) من عمال العينة .

— (11 +) وتقدر نسبتهم (22,57٪) مايقابله (23,35٪) من عمال العينة .

هذا يبين بأن الوحدة تملك عمالا لهم أقدمية معتبرة (منحصرة بين 6 الى 11 +) ، وبالتالي لهم معرفة وتأهيلا في تأدية العمل .

3— **من حيث المستوى التعليمي** : ينحصر المستوى التعليمي في الوحدة في ثلاثة (03) مستويات أساسية هي :

— المستوى الادنى : ويضم الاميين ، والذين يشكلون أغلبية العمال ويقدر عددهم بـ(211) عامل من عمال الوحدة ، و(57,14 %) من عمال العينة.

— المستوى المتوسط : ويضم ثلاثة مستويات ، الابتدائي ، والمتوسط والثانوي ويقدر عددهم بـ(354) عامل من عمال الوحدة ، و(42,86 %) من عمال العينة.

— المستوى العالي : ويضم مستويين ، البكالوريا ، والدراسات العليا ويقدر عددهم بـ(17) عامل من عمال الوحدة و(0 %) من عمال العينة .

ان ضعف المستوى التعليمي السائد لدى كل من عمال الوحدة والعينة خاصة يشكل عائقا بالنسبة للعمال والوحدة معا ، في تعلم التقنيات الحديثة للعمل وكذا عدم مسايرتهم للتطورات الحديثة في مجال العمل والتكنولوجية ولهذا فان معظم العمال يقومون بأعمال بسيطة روتينية تتطلب التكرار والتحمل .

4— **من حيث الحالة العائلية** : لانملك معطيات احصائية عن الحالة العائلية لكل عمال الوحدة ، ماعدا عمال العينة ، ان معظمهم متزوجون (61) عامل وهذا مايعطي للعامل الشعور بالمسؤولية وتحملها .

5— **من حيث الاصل الجغرافي** : لانملك أيضا معطيات احصائية عن الاصل الجغرافي لكل عمال الوحدة ، ماعدا عمال العينة ، اذ يعود أصلهم الى الريف بنسبة (72,7 %) .

6— **من حيث العمل السابق** : لانملك أيضا معطيات احصائية عن العمل السابق لكل عمال الوحدة ، ماعدا عمال العينة اذ اغلبهم كانوا يعملون في الزراعة (الفلاحة) بنسبة (55,83 %) .

7— **من حيث البعد عن مكان الاقامة** : لوحظ بأن (300) عاملا من عمال الوحدة يقطنون على بعد أكثر من (6 كم) الى اكثر من (100 كم) ، مايعادله من عمال العينة (65) عاملا وهذا مايؤدي الى ظهور التسيب وتقلص وقت خارج العمل بالاضافة الى وجوب توفير النقل .

تمهيـــد

يخضع العمال داخل مصنع العمل الى المتغيرين التاليين المرتبطة بعملهم هما : التعب والرضا وهذين المتغيرين يؤثران على مواقفهم تجاه الشروط المادية للعمل المتمثلة في :

- العمل الموكول للعمال (دورهم) ؛
- المكننة ؛
- الاجرة .

ويمثل التعب الجسماني أحد المتغيرات الاساسية المؤثرة في مواقف العمال ، اذ أن العمل داخل الوحدة يتطلب جهدا كبيرا ، وفي هذه الحالة على العمال أن يكيفوا أنفسهم بهذه الوضعية للعمل الفزيقي ووتيرته وايقاعه اذ أنهم يقضون ثمانية (08) ساعات في العمل بالاضافة الى الوقت الذي يقضونه في النقل ، كل ذلك يتطلب جهدا فزيقيا عاليا يتعب العمال ، أضف الى ذلك ظروف العمل السيئة السائدة داخل الوحدة والمتمثلة في الحرارة والرطوبة والبرودة والغبار والضوضاء .

وعدم الاندماج الفزيولوجي ، مع هذه الوضعيات يظهر على شكل التعب وعدم التحكم في وتيرة العمل وايقاعه .

كما أن المظهر الفيزيولوجي يؤثر بدوره على المظهر النفسي للعمال والمتمثل في ظهور مواقف تحقق العمل ولا ترغب فيه ، كما يؤثر ذلك على المظهر الاجتماعي حيث يتغير سلوك العامل مما يؤثر على علاقاته بزملائه ومشرفيه .

لهذا استتعرض في هذا المجال الى دراسة النقاط التالية :

- موقف العمال من العمل .
- موقف العمل من المكننة .
- موقف العمال من الأجر .

أولا : العمال بين الرضا وعدمه

من خلال طرحنا السؤال التالي للعينة : هل أنت راض عن عملك الذي تقوم به داخل الوحدة ؟ كانت اجابتهم كالتالي (12 ر70٪ من العينة غير راضين عن عملهم مقابل (37ر29٪) *.

أن هذه النسبة تبين لنا لاول وهلة عدم وجود اندماج عمالي بالوحدة المدروسة بل هناك " هروبا " لكن ماهي الاسباب أو ماهي المتغيرات المتسببة في ذلك ؟ هل تعود الى عوامل اقتصادية كالاجر مثلا أم الى عوامل نفسية أو اجتماعية كالعلاقات السائدة ؟ قبل الاجابة عن هذه الاسئلة علينا أن نعرف ماهو المقصود بالرضا وماهو علاقته بكل من المقاومة الاندماج ؟

لقد عرف (أ.توران A.TOURAINE) الرضا بأنه " العلاقة بين ماتنتظره ومانتحصل عليه ،أو عطيا ، هو الاختلاف بين ماتتحصل عليه والحاجيات التي تنتظر تلبيتها " (1)

فالرضا ، حسب التعريف ، يحتوى على شحنتين هما : - شحنة الرغبات المنتظر تلبيتها وشحنة الرغبات الطبساة فعلا ، وبعبارة أخرى أن العامل الذي يأتي الى الوحدة فانه يهدف من خلال مجيئة هذا الى تلبية حاجياته ،وحاجيات اسرته ، عن طريق تقديمه عملا معينا. فانه اما أن يلبي كل أو بعض الحاجيات ونسبة تلبية هذه الحاجيات هي التي تحدد الرضا أو عدمه ،وبالتالي فالخلل الذي يحدث بين ما ينتظره العامل ومايلبيه هو الذي يخلق الرضا أو عدمه ، وبهذا فالرضا يخضع الى متغيرات نفسية اجتماعية اقتصادية وذلك انطلاقا من رؤية العامل الى العمل الذي يقوم به والجهد الذي يبذله، وماهي الحاجيات التي يريد تلبيتها من خلال ذلك وماهي الامكانيات التي توفرها الوحدة له لتحقيق ذلك ،

ولهذا فإن القياس الذي نعتمد عليه في قياس الرضا هو الاعتماد على بعض المتغيرات السابقة كنظرة العامل للعمل الذي يقوم به .

1- موقف العمال من الدور الموكول لهم داخل الوحدة

من الامور التي ركز عليها القانون العام للعامل في مواده التالية : من مادة (99 الى 115) هو تحديد مناصب العمل " أى النشاط المرتبط بكل منصب عمل معين على العامل أن يقوم به وأن يخضع الى مقاييسه ومعاييره ، وبالتالي يصبح العمل، مفروضا على العامل عن طريق بطاقات الانتاج ، عليه أن يتبعها ،

---

(1)Voir Touraine (A):La conscience ouvrière,Paris,ED:Seuil, 1966.(Introduction P 12)

*

لذلك أو نتيجة لهذا ، يرى بعض المفكرين * بأن هذه الوضعية ستجعل العمال يرون عملهم هذا على أنه غير ابداعي ، وهذا مايخلق لديهم الانسحاب ، مادام عملهم لايستجيب لحاجياتهم البيولوجية-النفسية-الاجتماعية.لذا يعطي الميثاق الوطني المدلول التالي للعمل " ... العمل العنصر الاساسي للانتاج والتراكم ، والمنبع الرئيسي لكل تقدم اجتماعي والمصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي (..) ويجب أن يرتبط مفهوم العمل بمفهوم الكرامة لان العمل هو الذى يعطي للانسان كرامته " (1)

فالعمل يحقق هدفين : 1-الرخاء الاقتصادى ،

2-وانماء شخصية الانسان ،

بينما يرى (أ . سميث) بأن العمل يشكل ثروة الامم ** وكذلك (تايلور) الذى يرى بأن " عصر الثورة لايتكون بالمال ، ولكن بالعمل " (2)

ويضيف (ماركس) بأنه خلال العمل / بواسطته ينفصل الانسان عن الحيوان ويطور تقنياته ومواقفه وأفكاره وبالتالي ثقافته .

الا أن التغيرات التي عرفها المجتمع الانساني ، لاسيما في بداية القرن التاسع عشر (19م) الى يومنا هذا ، بفضل التطور التكنولوجي والعلمي الذى انتقل الى الوحدات الانتاجية والذى قضى على الوحدة بين التصور / والتنفيذ اللذان كان لدى العامل وأصبح عمله يتطلب تنفيذ الاوامر فقط ، لايعبر عن كرامته واستقلاليته ، ويتفق السوسيولوجيون وعلماء النفس على أن " القياس الوحيد المشترك لكل نشاط هو عنصر (القسر ،والانضباط) الذى يمكن ان يكون من منبع داخلي أو خارجي . وتعتبر الحاجة هي الدافع الي العمل والحاثة عليه " (3)

---

*Voir Friedmann (G):Où va ... op cité.

(1) الميثاق الوطني ، ج . د . ش . و . الجزائر مصلحة الطباعة للمعهد التربوى، 1976 ، ص 41

**Voir Smith(A): Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations,Paris,,1843.

(2)D'après Coriat(B):L'atelier...op cité P.59.

(3)Voir Diverrez (L):Ameliorer... op cité P.24.

فاستغل رأس المال هذا التطور التكنولوجي والعلمي لصالحه فأخذ اهتمامه ينصب على تنظيم عملية عمل تمكنه من تحقيق أرباحه بأقل تكلفة وأكثر سرعة ، وأقل مقاومة عمالية .

كان لهذا التغيير الجذري الذي عرفه العمل داخل المانيفاكتورة ثم الورشة فالمصنع آثارا على الشروط المادية والاجتماعية العمل اذ كانت نظرة رأس المال الى العامل على أنه كائنا اقتصاديا ، وما دامت هذه انطلاقته فانه يمكنه أن يستغل هذا الكائن لصالحه باستعمال الوسائل المادية لاثارة دوافعه وخلق المنافسة الفرد يستقبين العمال ، وسعى تايلور الى ايجاد الوسائل المناسبة التي تجعل العامل مثلما يتصوره رأس المال، عن طريق محاولة جعله آلة أو " رجل آلي " واستعمال الحوافز المادية كحوافز ودوافع للعمل، وبالتالي ادماجه بمنظومة الوحدة أو المصنع اذ "ما أن يكتشف منهجا جديدا ويطبق فان الاجور وشروط العمل تكييف حسب هذا المنهج " (1)

وبحلول مدرسة العلاقات الانسانية كشفت الغطاء عن بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية كالزمالة والعلاقات الحسنة بالادارة والاحترام المتبادل ..الخ ،
التي لها اهميتها في جعل العمال يحبون عملهم ويندمجون فيه . مهما يكن فان العامل يقدر عمله ليس انطلاقا من عوامل ذاتية فحسب بل وانطلاقا من عوامل موضوعية خارجية ، عن ذوات الافراد :
كالاستقلالية تجاه المكنة وعملية العمل ، والاجر ، وعلاقته بالاشراف ..الخ ،
اذ أخذ رأس المال في اختراع " اشكال تنظيم عمل يمكنه ليس فقط تغيير مناهج ووتائر الانتاج ، بالاضافة الى أوقات العمل ، بل أنه التقسيم الدارجي الذي يمثل وسيلة لتدعيم المراقبة المركزية للانتاج ، عن طريق تبسيط مهمة العامل الذي ليس له سوى متابعة الروتين المكتوب" (2)
والعمل داخل الورش يشبه السلسلة الكلاسيكية ، اذ يقوم العمال ببعض الحركات وتكرارها طول اليوم ، وعليهم أن يتكيفوا بوتيرة العمل المفروضة .
والسؤال الذي يطرح ماهي النتائج الفيزيولوجية ، والنفسية المترتبة عن تنظيم عملية العمل داخل الورش، ولاسيما عملية تكرار الحركات ومسايرة وتيرة العمل ؟

---

(1) D'après Friedmann(G): Où va... op cité P 143.
(2) Voir Levin Henri(M):"La democratie dans l'entreprise et la planification de l'éducation"IN:Education,Travail et Emploi, 2é. UNESCO, Paris, Institut International de Planificationde l'Education, 1968, P. 181.

1 - 1 - موقف العمال من تكرار الحركات

ان عملية تكرار الحركات لمدة زمنية مستمرة تنمي لدى العمال القلق والملل * اللذان ينتجان التعب الذهني والفيزيولوجي ، اذ أن (61،3 %) من العمال يشعرون بالتعب في تأدية مهامهم مقابل (38،96 %) يشعرون بالراحة وآراء عمال العينة المدروسة تنقسم الى قسمين :

— الجزء الاكبر منها يشعر بالتعب ،

— الجزء الاقل منها يشعر بالراحة

لماذا نتساءل ما سبب ذلك ؟ ان السبب يعود أساسا الى متغير ذا أهمية وهو طبيعة العمل ، المرتبط بكل منصب عمل وهناك اختلاف في طبيعة العمل من منصب لأخرى .

1 - 2 - طبيعة العمل وموقف العمال من تكرار الحركات

يتضح هذا الاختلاف في الآراء ، كما رأينا سابقا الى طبيعة العمل السائدة حسب هذا الجدول :

جدول رقم (14) موقف العمال من تكرار الحركات حسب طبيعة العمل

الورش / الرأى	I	II	III	IV	V	المجموع
الارتياح	3	2	8	/	16	29
التعب	8	24	7	5	4	48
المجموع	11	26	15	5	20	77

نلاحظ من خلال هذا الجدول ، بأن الارتياح سائد أكثر في الورش التالية :

- ورشة التركيب (V) وذلك بـ 16 تكرارا أى بنسبة (20،77 %) مقابل 4 تكرارا أي بنسبة (19،8 %) بالتعب .

---

* — يتفق باحثو علم النفس التقني ، بأن الملل يظهر في الأعمال شبه الأوتوماتيكية التي تتطلب تدخل العقل والانتباه ، واللامبالاة ، تؤدى الى حوادث عمل خطيرة .

Voir. Friedmann (G): op. cité. P. 138.

موزعين على خمسة 05 فرق حسب الترتيب التالي

1 — فرقة رقم (04) بـ (05) تكرارات أي نسبة (49,6%).

2 — كل من فرقتي (01) و (05) بـ (03) تكرارات أي نسبة (63,89%)

3 — فرقة رقم (03) بـ 3/2 تكرارات أي نسبة (3,89) مقابل نسبة (2,59%) يشعرون بالتعب

4 — فرقة رقم (02) بـ 2/2 تكرارين أي نسبة (12,59) مقابل (2,59%) يشعرون بالتعب .

— طبيعة العمل السائدة في هذه الورشة

يمكن حصر خصائص طبيعة العمل في هذه الورشة حسب النقاط التالية :

— تعتبر هذه الورشة الحلقة الاخيرة في عملية العمل ، دورها هو تركيب المنتوج النهائي ، تعتمد هذه العملية على بعض الحركات اليدوية البسيطة جدا لا تتعدى أربعة (04) أو ثلاثة (03) حركات هي : حمل قطع المساطير أو الاجهزة المهيئة للاستعمال ثم توضع على طاولة كبيرة يعمل بها من (4 الى 8 عمال) حسب طول الطاولة ، يجلسون على كراسي حديدية دون مسكة ، على العامل أن يضع البراغي في مكانه ثم يستعمل مفك البراغي ثم يضع تلك القطع أمامه فيأتي عامل السحب ليحملها الى مكان آخر (فرقة رقم 4)

أما في فرقة تركيب الكواة فإنها توضع هذه القطع في سلة مستطيلة الشكل عمقها مترا يلتف حولها من (04 الى 05) عمال يحملون كي يحملوا قطعة الكوة اذ يقومون بالاعتماد على أداة حديدية قاطعة من الامام لازالة الشوائب المعلقة بها بعد ذلك يلقيها ثانية في سلة أخرى يتعرض هؤلاء العمال الي الحرارة صيفا والبرودة شتاءا ، بالاضافة الى نقص وسائل الوقاية كالقفافيز لذا نجد أن البعض منهم يشعرون بالتعب من خلال هذا الانحناء الذي يدوم 08 ساعات .
(فرقة رقم 2) .

ونفس الشيء تعاني منه (فرقة رقم 3) التي تقوم بدهن الاعمدة اذ يتعرض عمالها للحرارة صيفا والبرودة شتاءا إذ يعملون على الهواء الطلق ولا توجد وسائل مكيفة بعملهم ، بل أن وضعيتهم دائما هي الوقوف لذى يشعر بعض عمالها لاسيما كبار السن بالتعب .

تعتبر التكنولوجية ، أن صح التعبير ، المستعملة في هذه الورشة بدائية بسيطة تعتمد على بعض الادوات مفك البراغي والادواة الحديدية وأنبوب الدهن . وبطبيعة الحال أن مثل هذه الادوات البسيطة تتطلب استعمالا يدويا وبالتالي قوة عضلية محركة .

— يتميز عمال هذه الورشة بامتلاكهم استقلالية تجاه العمل اذ انهم هم الذين يحددون سرعة ووتيرة العمل ، هذا ما دفع بالادارة الى تحديد الكمية اللازمة انتاجها خلال اليوم لكل فرقة مقابل حصولهم على أجرهم بانتظام وعند ما يزيد العمال عن ذلك الحد يعتبر انتاجية جماعية يحق للعمال من خلالها الحصول على علاوة المردودية الجماعية .

ب — **ورشة اجهزة المساطير** (III) بـ $\frac{3}{7}$ تكرارات ، أي نسبة (10,38 ٪) موزعين على فرقتين (بالترتيب)

1 — فرقة رقم 02 بـ 5 تكرارات أي نسبة (16,49 ٪)

2 — فرقة رقم 03 بـ 3 تكرارات أي بنسبة (3,39 ٪)

بينما كل من فرقتي (01 و04) فلم نجد منهم يشعرون بالتعب ونسبتهم (69,08 ٪)

* **طبيعة العمل السائدة في هذه الورشة :**

يعتبر العمل في هذه الورشة وسيطا ، اذ هناك فرق طبيعة عملها صعب كفرقتي (01 و04) مقابل فرق أخرى عملها سهل نسبيا كفرقتي (02 و03).

— تنقسم طبيعة العمل فيها الى قسمين — تكرار بعض الحركات وهو العمل الحرفي المتمثل في الحدادة واللحامة التي تقوم بصنع أجهزة المساطير ولحامتها وهو عمل يتطلب الانتباه والحذر والدقة ، بينما الفرق الاخرى فانها تقوم بتركيب المساطير .

— وتستعمل تكنولوجية متقدمة نسبيا عما عليه في ورشة V ، ويتمثل في الادوات التالية ، المقص الكهربائي والات القالب ، بالاضافة الى

— ان الحرفيون هم الذين يتحكمون في وتيرة العمل لذا عمدت الادارة أيضا الى تحديد كمية انتاجهم خلال اليوم .

ج — **ورشة البدأ** (I) وذلك بـ $\frac{03}{08}$ تكرارات أي نسبة (3,39 ٪) مقابل (10,38 ٪) يشعرون بالتعب ، موزعة على فرقة واحدة فقط وهي فرقة رقم 02 .

طبيعة العمل في هذه الورشة

- تعتبر هذه الورشة أول عملية من عمليات العمل وتنقسم الى فرقتين - فرقة الاعمدة وفرقة والمساطير ويتطلب العمل في فرقة الاعمدة جهدا كبيرا ، بالاضافة الى الوزانة والانتباه لذا عمالها يشعرون كلهم بالتعب أي نسبة (09ر9 %) عكس فرقة المساطير والتوابع فعملها أقل صعوبة اذ ما قرناه بفرقة رقم (01 .

- تستعمل هذه الورشة آلات كهربائية : كالقاطعات والثاقبات والضاغطات ووظائفها مضبوطة خارجيا من طرف ضابط .

د - ورشة اللحامة (II) ب $\frac{02}{26}$ تكرايين أى نسبة(92ر5 % مقابل (76ر33 %) موجودين في فرقة(رقم 01)فقط ، أما الفرق الاخرى فلا يشعر بالتعب .

طبيعة العمل في هذه الورشة :

- يتميز العمل هنا بالصعوبة والحذر والدقة والجهد العضلي لاسيما مساعدى المحترفين

- معظم عمالها محترفيون أي لهم حرفة اللحامة ، يتعرضون الى ظروف عمل صعبة الحرارة وغبار اللحامة وغازاتها .

- تستعمل نوعين من الوسائل الادوات الكهربائية واليدوية المتمثل في نافشة المسمار

- يتحكم المحترفيون هنا في وتسيرة العمل .

نلاحظ بأن لطبيعة العمل تأثيرا في عملية ندماج العمال وفي موقفهم تجاه التنظيم السائد ، اذ كلما كان العمال أكثر تكيفا مع طبيعة عملهم كلما اندمجو والعكس .

فكلما كان العمل الذى يقومون به سهلا كلما تكيفوله ولهذا لاحظنا بأن العمال يرغبون في العمل السهل وذلك من خلال اختيار لاحسن ورشة يرغبون الانتقال اليها والمتمثلة* في ورشة التركيب .

كما أن ذلك يؤثر في رضا العمال حيث لوحظ مايلي :

أن نسبة (42ر71 %) من العمال غير راضين عن عملهم الموكول لهم ، وبعبارة أخرى هذه الحركات التي يقومون بها ، مقابل (57ر28 %) موزعين حسب الورش كالتالي

---

* - ارجع الى الملحق جدول رقم (3)

نلاحظ أن* عدم الرضاء منتشر أكثر في ورشة (II) بنسبة (25,97 %) ثم تليها ورشة ورشة (V) بـ(19,48 %) و(III) بـ(11,68 %) وورشة (I) بـ(9,09 %) وبعبارة أخرى ان عدم الرضا ينخفض عند الانتقال من ورشتي (I) و(II) وللدخول الى ورشة III حيث يبدأ الانخفاض في ورشة (IV) ثم يعود ليرتفع في ورشة (V): بينما الرضا نراه بأنه محدد ما تقريبا في ورشة (II) بـ(7,79 %) وورشة (IV) بـ1,29 % ويبدأ في الارتفاع أكثر في ورشة (III) بـ(7,79 %) ثم ورشة (V) بـ(6,49 %).

ان هذه المعطيات تبين لنا بأن كل من ورشتي (I) و(II) العمل فيهما صعب، أما في ورشة (V) فإن العمل فيها سهل بمقارنته مع الورش الاخرى ومع ذلك فالعمال غير راضيين عن عملهم، وهذا ما يدفعنا الى الاستنتاج التالي : ان العمل السهل لا يدفع بالضرورة الى رضا العمال. ومن هنا فإن طبيعة العمل كمؤشر لوحدة لا يكفي في تفسير الرضا، بل هناك مؤشرات أخرى لها أهميتها.

1-2 : السن والاقدمية وموقف العمال عن تكرار الحركات

نلاحظ بأن هناك الشعور بالتعب أكثر من الارتياح سائد لدى الشباب بنسبة 27,27 % مقابل (6,49 %) وكلما صعدنا في فئات السن كلما انخفض الشعور بالتعب نسبيا اذ في فئة سن (31 الى 40 سنة) نلاحظ بأن هناك تقارب في النسب (14,28 %) مقابل 18,18 %، وفي فئة سن (41 الى 50 سنة) بـ(10,38 %) مقابل (7,79 %)، بينما في فئة سن أكثر من (51 سنة) نلاحظ أن هناك تساوي النسب (7,79 %) وهذا ما يبين بأن التعب يزداد لدى الشباب وينخفض لدى كبار السن، والارتياح ينخفض لدى الشباب ويزداد لدى كبار السن.

نفس المعادلة تنطبق على مؤشر الاقدمية اذ كلما ارتفعنا في سنوات الاقدمية كلما ارتفعت نسبة الشعور بالارتياح عكس التعب الذي يزداد في السنوات الاولى وينخفض كلما زادت الاقدمية حسب الجدول التالي

جدول رقم (15) الاقدمية وموقف العمال وتكرار الحركات

الموقف	الارتياح		التعب		المجموع	
الاقدمية	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
0 — 1	3	3,39	/	/	3	3,39
2 — 5	7	9,09	22	28,57	29	
6 — 10	11	14,28	17	22,07	28	
11+	9	11,68	8	10,38	17	
المجموع	30	38,96	47	61,03	77	

*

وبهذا فإن التحكم في وتيرة العمل يخضع الى مؤشري السن والاقدمية*
اذ كلما كان السن أقل كلما كان التحكم أقل ويتضح ذلك من خلال هذه
النسب حيث أن نسبة (13,14 ٪) من فئة سن (20 الى 30 سنة) لا تتحكم
في العمل ونسبة (12,98 ٪) تتحكم قليلا في العمل بينما (6,49 ٪) منهم
يتحكمون في العمل .

وكلما نزلنا في فئات السن كلما زاد التحكم وقل عدمه اذ
نبر بأنه في فئة سن (51 سنة) فأكثر هناك نسبة (9,09 ٪) تتحكم في
العمل بطريقة جيدة ونسبة (6,49 ٪) بطريقة أقل وعدم وجود من لا يتحكم
في وتيرة العمل .

ونفس الشئ ينطبق على مؤشر الاقدمية اذ أن العمال الجدد
أو أصحاب الأقدمية القليلة لا يتحكمون في العمل (2,59 ٪) وأصحاب
الاقدمية المرتفعة أكثر من 11 سنة فنسبة (39,96 ٪) يتحكمون في العمل

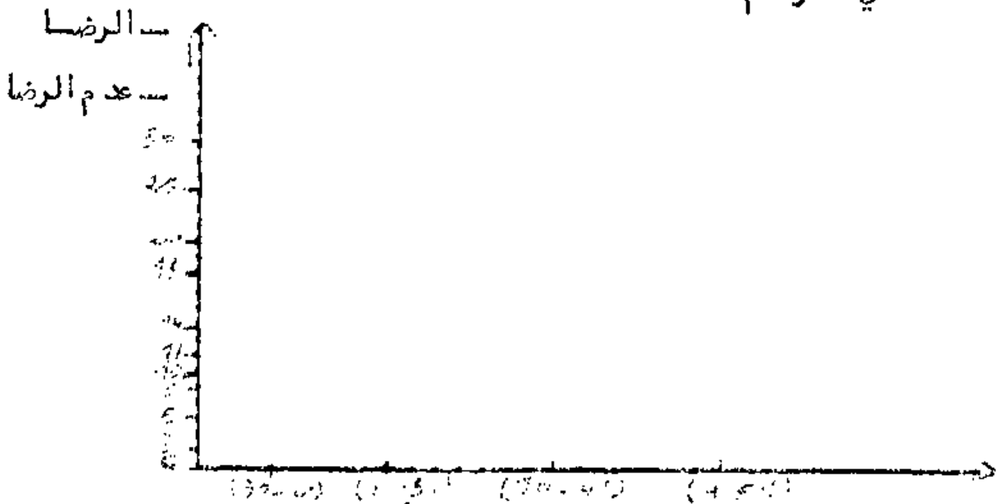
ومع ذلك فإن كبار السن هم أكثر انتقادا تجاه التنظيم وذلك
راجع الى الأسباب التالية :

1 — تكوينهم البيولوجي الذى يجعلهم أقل تحملا للتعب من الشباب
2 — تكوينهم النفسي اذ أنهم أكثر معرفة للوحدة نتيجة لأقدميتهم
ومع ذلك فوضعيتهم المهنية شبيهة بعمال لهم أقدمية أقل ولاسيما
بعد التنصيب الجديد للعمل .
3 — علاقتهم بالاشراف والادارة ، بالتالي معرفتهم لميكانيزماتها والنزاع
القائم بينهم وبين الادارة في حل مشاكلهم المهنية الاجتماعية
حسب أحد العمال ورشة (V) (55 سنة) " وعملنا فعلا سهل عن
الاخرين لكن لا ننسى بأن حياتنا كاملة قضيناها هنا ،
عملنا في كل الورش وكل الاعطال ، عندما كبرنا لا نستطيع
أن نعمل في ورشة (I) و (II) وضعونا في هذه الورشة ، لكن كان عليهم ألا ينقصوا
لنا فئة واحدة أو اثنتين ، اذا أن عامل يدخل جديدا يعمل في تلك
الورش تصبح أجرته القاعدية أكثر من أجرتي "
ورشة V عامل في (سن 50) " الذى يعيش في مشاكل مع الادارة أضف الى ذلك
خارج الوحدة وما يتعرضه العامل ، كيف تريده يكون راضيا عن هذه
الوضعية " .

---
* راجع الملحق (3)

ا ـ 1 ـ 3 ـ السن والاقدمية والرضا عن العمل

لوحظ بأن صغار السن * هم أكثر رضا عن كبار السن بنسبة (24,67 ٪) مقابل (19,5 ٪) بينما عدم الرضا كبار السن بنسبة (23,17 ٪) وذلك حسب الشكل التالي : رقم 9



نلاحظ بأنه كلما نزلنا من فئة سن الى أخرى كلما نقص الرضا والعكس وفي المقابل كلما صعدنا في فئات السن كلما زاد عدم الرضا .
ونفس الأمر يتعلق بالاقدمية اذ كلما كانت الاقدمية أقل كلما كان العمال راضون والعكس اذ نلاحظ ما يلي :

أن من لهم أقدمية بين (0 و 1) سنة ، هم راضون عن عملهم بنسبة (3,39 ٪) ونفس الشيء بالنسبة للذين تتراوح بين (سنة 1 و 5 سنوات) اذ تقدر نسبتهم (19,48 ٪) بينما كلما زادت الاقدمية مال العمال الى اللا رضا فنلاحظ أن الذين تزيد أقدميتهم عن (5 سنوات) بلغت نسبة عدم رضاهم (32,46 ٪) مقابل (3,39 ٪) ، والذين تفوق أقدميتهم (+11 سنة) تفوق نسبة عدم رضاهم بـ (19,48 ٪) مقابل (2,59 ٪) .
هذا ما يبين لنا بأن رضا العمال مرتبط بمتغيرات نفسية اجتماعية تحركهم .

ا ـ 2 ـ بعض المتغيرات النفسية الاجتماعية المؤثرة على مواقف العمال

عند سؤالنا : ما هي أهم العوامل التي تجعل العمل محبوبا ؟ كانت اجابتهم كالتالي :

---

* ارجع الى الجدول رقم (3)

جدول رقم (16) أهم العوامل التي يجعل العمل محبوبا

الرأي	التكرار	%
أهمية العمل	6	7,79
ع/حسنة بالاشراف	34	44,15
ع/حسنة بالعمال	4	5,19
الاجر	33	42,85
المجموع	77	99,98

نلاحظ بأن هناك مؤشرين يؤشران أكثر في مواقف العمال تجاه تنظيم طبيعته العمل وداخل الورش وهما : — الاشراف بنسبة (44,15٪)،
— الاجر بنسبة (42,85٪)،

وهذا مايبين بأن العوامل الاقتصادية المتعلقة بالاجرة لاتكفي لوحدها في دمج العمال داخل التأثير على مواقفهم العمال ، اذ هناك عامل آخر ذا أهمية والمتمثلة في علاقات العمل السائدة بين العمال والاشراف خاصة :

اذ يرى بعض العمال مايلي

ورشة(1) 35 سنة " لاأريد أن يتدخل المشرف في عملي "

ورشة (1) السن 46 سنة " لاتهمني الاجرة بقدر مايهمني المشرف "

ورشة(V) التي 50 سنة " حتى ولوكانت الاجرة مرتفعة فان عدم التفاهم مع المشرف يؤثر علي " .

بينما مجموعة أخرى ترى بأن الأجر هو أساس كل عمل ، فالعمل لديهم ليس وسيلة لابراز شخصيتهم ، بل وسيلة لجلب المال ، وهذا ما يؤدي بنا الى طرح هذا السؤال : أين تكمن الفئتين السابقتين اللتين وكزنا عمل كل من الاشراف والاجر؟

ا — 2 — 1 طبيعة العمل والعوامل التي تجعل العمل محبوبا

بطبيعة الحال ان طبيعة العمل تؤثر على مواقف العمال فالورش التي تسود فيها علاقات سيئة مع الاشراف ستتركز على هذا الجانب ، ويتضح ذلك من خلال هذا الجدول التالي :

جدول رقم (17) طبعة العمل العوامل التي تجعل العمل محبوبا (I)

الورش / العوامل	I	II	III	IV	V	المجموع
أهمية العمل	1,29	3,89	/	1,29	1,29	7,76
ع/حسنة بالاشراف	5,19	14,28	9,09	3,89	11,68	44,13
ع/ حسنة بالعمل	1,29	1,29	1,29	1,29	/	5,16
الاجر	6,49	14,28	9,09	/	12,98	42,84
المجموع	14,26	33,74	19,47	6,47	25,95	99,39

نلاحظ مايلي :/ الورش التي ركزت على الاشراف بالترتيب هي :

ورشة رقم (II) بنسبة (14,28 ٪) ،ثم ورشة رقم (V) بـ (11,68 ٪) ثم تليها ورشة رقم (III) بـ (9,09 ٪) ثم ورشة رقم (I) بـ (5,19 ٪) وأخير ورشة رقم (IV) بـ (3,89 ٪)

ونلاحظ بأن مواقف عمال ورشة رقم (IV) قد اتجهت جميعها تقريبا الى الاشراف

— أما فيما يخص الورش التي ركزت على الأجر بالترتيب فهي :

ورشة رقم (II) بنسبة (14,28 ٪) ، ثم ورشة رقم (V) بنسبة (12,98 ٪) ثم ورشة رقم (III) بـ (9,09 ٪) وأخيرا ورشة رقم (I) بـ (6,49 ٪) تعود هذا الانقسام في المواقف الى أن التكنولوجية المستعملة في الوحدة تركت للعمال حق المبادرة ، هذا ما دفع بالادارة الى الاستعانة بطاقم الاشراف لفرض الانضباط في العمل وفرض وتائر العمل عن طريق تحديد كمية الانتاج لكل رهط عمل وكل فرد عن طريق الانتاج بالقطعة . وهذا ما أدى الى ظهور سوء تفاهم بين العمال والاشراف تعود اسبابها الى عدم الاحترام المتبادل بينهما ، بالاضافة الى عوامل ذاتية أخرى سنتعرض لها في فصل قادم ، أما الاهتمام بالاجر فهذا طبيعي مادام قد حضرو للوحدة من أجل المال لسد حاجيات أسرهم ، سنتعرض الى هذه النقطة فيما بعد أما النقطة التي نريد التطرق اليها هي : هل تختلف مواقف العمال حول هذه النقطة اذا اعتمدنا على مؤشري السن والاقدمية ؟

2 — السن والاقدمية والعوامل التي تجعل العمل محبوبا

بطبيعة الحال ان التنشئة الاجتماعية للفرد داخل أسرته تعلمه منذ الصغر حتى الى أن يكبر الاشياء القيمة والحسنة ولاسيما حب الأشياء المادية كاللعب والحلويات لذا نرى بأن الشباب يميلون أكثر الى الحوافز المادية كالاجرة من غيرهم ، عكس كبار السن الذين يولون اهتمامهم بالاجر يولون اهتمامهم بالحوافز المعنوية .

جـــدول رقــم (8) السن والعوامل التي تجعل العمل محبوبا

العوامل / السن	أهمية العمل	علاقة حسنة بالاشراف	ع/ح /بالعمل	الاجر	مجموع
20_30	2	9	/	16	27
31_40	3	8	/	13	24
41_50	1	9	2	2	14
+51	/	8	2	2	12
المجموع	6	34	4	33	77

نلاحــظ بأن مواقف العمال قد انقسمت الى :

1ـــ المواقف التي ركزت أساسا على الاجر بنسبة (20ر77 %)وانحصرت في فئة سن (20ـــ 30 سنــة).

2ـــ المواقف التي ركزت أكثر على العلاقات الحسنــة بالاشراف بنسبة (45ر45 %) وانــحــصرت في فئــة سـن (31ـــ 51+ ســنــة).

كمــا أن الاحتكاك الطويل الناتج عـن الاقدميــة يولد لدى العمال الرغبة في أن يكــون المحــيط الاجتماعــي الذى يعملون بداخل ملائمــا وسالمــا ولاسيمـــا علاقتهم بالاشراف اذ لوحظ بأن الفئــة الأقدميــة الواقعة بين (0ـــ 5 سنوات)تميل أكثر الــى الاجــر وذلك بنسبـــة ($\frac{17}{33}$)مقابل($\frac{12}{33}$) أى(07ر22 %)يميلون الى الاجــور و(58ر15 %) الى العلاقات الحســنــة بالاشراف ، تتليــهـا الفئــة الواقعة بين (6و10سنوات)تميــل عكس الفئـــة الاولى الى العلاقات الحسنة بالاشراف كالتالي :($\frac{12}{27}$)مقابل($\frac{10}{27}$)الاجر أى(58ر15 %)الى العلاقات الحســنــة بالاشراف و(98ر12 %)الى الاجــر.

ان هذا لاينفي كون كبار الســن يميلون الى الاشراف فحــسب ، اذ من خلال ســؤالنـا عن اختــيار احدى الأجــوبــة : ماذا تختــار؟

عمــل متعــب وأجــر مــرتفـــع ،
عــمـــل ســـهـــل وأجـــر كمـــا هـــو
عــمل ســـهل وعـــلاقـــة حـــســـنة بالاشراف

كانت اجابتهم كالتالي :

ـــ (63ر63 %)من العمال اختارو العمل المتعب مقابل أجر مرتفع
ـــ (37ر23 %)من العمال اختارو عمــل سهل وأجر كمــا هــو
ـــ (98ر12 %)من العمال اختارو عمل ســهل وعلاقة حسنة بالاشراف

يعود هذا التركيــز على الاختيار الاول الى مايلــي :

ـــ يرى العمال بأن العمل الذى يقومون بــه هـــو عمــل متعب ، وأجرتهم قليلــة اذا ما قيــســت بذلك الجــهد المبذول ـــ لاتلبي حــاجياتهم

ـــ مــال الشباب الى اختيار عمل متعب مقابل : أجر مرتفع بنسبة (63ر63 %)

*ـــ راجــع الى الملحــق رقــم (3)

فئة سن واقعة بين (20 الى 40 سنة)، بينما مال كبار السن الى اختيار عمل سهل وعلاقة حسنة بالاشراف وعمل سهل وأجر كما هو بنسبة (36,36٪).
كلما كانت أقدمية العمال مرتفعة كلما مالو الى عوامل أخرى غير مادية في اختيارهم اذ أن أصحاب الاقدمية التي تتراوح بين (0 الى 5 سنوات) مالو الى اختيار عمل متعب وأجر مرتفع بنسبة (16,31٪) مقابل (24,67٪) تتراوح أقدميتهم بين (6 الى 10 سنوات) و(7,79٪) تتراوح أقدميتهم بين (11 الى أكثر).

بينما نلاحظ العكس، أن اختيار كل من عمل سهل وأجر كما هو، وعمل سهل وعلاقة حسنة بالاشراف تتناقص بتناقص الاقدمية كالتالي :

اذ أصحاب الاقدمية الواقعة بين (11 سنة) الى اكثر تقدر نسبتهم بـ (12,98٪)، والاقدمية التي تتراوح بين (6 الى 10 سنوات) بين (11,68٪) والاقدمية التي تتراوح بين (0 الى 5) بـ (11,68٪).

جدول رقم (19) : الاقدمية العمل والاختيار

العمر / الرأي	I	II	III	IV	V	المجموع
عمل متعب اجر مرتفع	9	22	11	3	5	50
عمل سهل أجر كما هو	/	4	1	2	11	17
علاقة حسنة بالاشراف علاقة حسنة	2	/	3	/	5	10
المجموع	11	26	15	5	20	77

لقد انقسمت مواقف العمال حسب الاختيار الى ثلاثة (3)

1 — المواقف العمالية التي انصبت على اختيار عمل متعب مقابل أجر مرتفع وانحصرت في الورش التالية : (I) بنسبة (11,68٪) و(II) بنسبة (28,57٪) و(III) بنسبة (14,28٪)

2 — المواقف العمالية التي أنصبت على اختيار عاملين الاجر والعمل السهل وانحصرت في ورشة (IV) بنسبة (3,89٪) أجر مرتفع و(2,59٪) عمل سهل .

3 — المواقف العماليةالتي انصبت على اختيار العمل السهل وانحصرت في ورشة (V) بنسبة (14,28٪) .

II ـ موقف العمال من المكننة

1 ـ 1 ـ المكننة والتحكم في وتيرة العمل

أدخلت الالات للحصول على أكبر انتاجية عن طريق القضاء على المقاومة العمالية إذ يرى (باباج BABBAGE) أن " الامتياز الكبير الذى تجلبه الالة هو الوقوف في وجه اللا مبالاة ، وسوء نية العناصر البشرية(1)

فجاءت الالة من أجل زيادة وتيرة العمل ، الذى يعتبر الوسيلة الاساسية لتكديس رأس المال غير أن تحقيق ذلك الغرض ، في بداية الرأسمالية ، تداصطدم وحدد من طرف الحركة لذلك عمد الرأسماليون الى تنظيم عملية عمل من أجل تحطيم استقلالية العمال ، مستعملة في ذلك عدة وسائل كالكرونومتراج ، وتحديد وتيرة الالة ، حيث أن " المبدأ الاساسي للطايلرية والفوردية من خلال اتحاد رأس المال مع العلم ، هو تقليص عمل العمال الى نشاطات بسيطة"(2)

وبالتالي مراقبة حركات العمال وزيادة سرعة عملهم لذلك عند سؤالنا هل الالة التي تعمل بها تجعل عملك مريحا أم متعبا ؟ كانت اجابتهم كالتالي :

(51,94٪) من العمال يرون في الالة بأنها تعمل على تعبهم لا راحتهم بينما (46,75٪) يرون العكس وبهذا نرى بأن مواقف العمال تجاه الالة تنقسم الى قسمين .

1 ـ مواقف ترى بأن الالة تعمل على تعبهم ،

2 ـ مواقف ترى بأن الالة تعمل على راحتهم .

بطبيعة الحال هذا الاختلاف يعود الى الخلافات في طبيعة العمل :

II ـ 1 ـ 1َ طبيعة العمل وموقف العمال من الالة :

ان الورش التي تستعمل الالات وتتعامل معها مباشرة ، يرى عمالها بأنها تجعل عملهم متعبا عكس الذين يستعملون آلات بسيطة أو أدوات بسيطة فان عمالها ينظرون الى الالة الا وتوماتيكية ان أدخلت فانها ستقضي على سبب تعبهم وبالتالي تعمل على راحتهم وينتج هذا الاختلاف في المواقف حسب الورش في الجدول التالي :

---

(1) D'après Braverman(H):op cité P 164.

(2)D'après Coriat (B): op cité P 34.

جـــدول رقـــم (20) موقــف العمـال مـن الالـــة داخل الورش

الورش / الرأي	I	II	III	IV	V	المجموع
الارتــياح	3	9	9	/	15	36
التعـــب	8	16	6	5	5	40
د . جواب	/	1	/	/	/	1
المجموع	11	26	15	5	20	77

يلاحظ بأن هناك اختــلافات في المواقف بين الورش اذ أن ورشــة (I) و (II) يرى عمالها بأن الالة تجعل عملهم متعبا ولذلك بنسبــة (37,66%) مقابــل (15,58%) بينما نرى في ورشــة (II) بأن الاراء فيها منقســـمة الى قسمين نسبــة الذيـن يرون بأن الالـــة تجعل العمل مـريحــا ، مرتفــعة (11,68%) عن الذيــن يرونها بأنها تجعل العمل متعبا ثم تليــها ورشــة (V) التي ترى بأن الالــة تجعل العمل مريحا بنسبــة (19,48%) مقابل (6,49%) وهذا مايــؤدي بنا الى الاستنتاج التالي :

ان طبيــعة العمل في الورش تؤثر على مواقف العمـال ونظرتهم للالـــة إذ انقسمت مواقفــهم الى ثلاثــة أقســـام هـــي :

1 ـــ المواقف التي ترى بأن الالـــة تعمل على جعل العمل متعبا ومنحصرة في ورش (I) و (II) و (IV) .

2 ـــ المواقف التي ترى بأن الالة تعمل على جعل العمل متعبا ومريحا منحصرة في ورشـــة (III) .

3 ـــ المواقف التي ترى بأن الالـــة تجعل العمل مريحا ، ومنحصرة في ورشة (V)

فــهــل هناك اختــلافا في مواقف العمال حسب السـن والاقدميـة ؟

ا ـــ 1 ـــ 2 ـــ السـن والاقدميـة وموقــف العمـال من المكننـة

لوعــدنا الى جــدول السن* نلاحظ أنه كلمـا ارتفعنا في فئات الســن كلما قلت مواقف العمال الى تقبل الالة واعتبارها جاءت لتقضي على متاعب العمل ، بنسبة (23,37%) بينما فئــات الســن الصغرى فانها نتيــجــة لاحتكاكــها المباشر بالآلات وتعرضــهــم لــها وخطورتها يعتبرون بأن المكننــة لاتعمل علــى راحــة العمال بل على زيادة تــعـــبهـم اذ أنها طاقــة للعبوديــة لاللحــريــة تعمل على سجــن العامل في حلقة مغلقة من المهـام البسيطة فهم تابعين لها " ما أن يفتت العمل الـى أقصـــاه يسعى الى مكننـــة العمليات المجزأة لتعطي الى الالات ومن هنا فان العمــال الذيـــن يعملون على الآلات هــم "ســداد ثغـــرة "للمكننة"

* ـــ راجع الى الملحــق رقــم (3)

ونفس المواقف تنطبق على الاقدمية اذ أنه كلما زادت مال العمال الى اعتبار الالة كوسيلة للقضاء على تعبهم لا العكس .

وبهذا فان الاقدمية المرتفعة لاتؤدي بالضرورة الى إنتقاد وسائل العمل بل ان الاحتكاك بالوسط التقني ومعرفته يؤدي الى ظهور مواقف تجاهه وهذا ما نلاحظه في وحدتنا فرغم أن الاقدمية مرتفعة الا أن العمال لاينتقدون الآلة عكس أصحاب الاقدمية القليلة نتيجة لتعلمهم المباشر بالالة فإنهم ينتقدونها .

اا ـ 2 ـ المكننة وحوادث العمل

" الالة متعبة ، والعمل فيها خطير ويتطلب ارادة كبيرة ورزانة والتحكم في الاعصاب "السن ، 26 ورشة (ا)

فنظرة العمال للالة لاتنصب على كونها حيادية كما ترى الادارة بل تراها سببا وعلة في ظهور حوادث العمل ، وذلك من خلال سؤالنا الى من تعود حوادث العمل

- الالة .
- العامل
- الاثنين معا

كانت اجاباتهم كالتالي : (25,79٪) يرجعونها للالة

ونسبة (24,67٪) يرجعونها الى العمال ، ونسبة (41,55٪) يرجعونها الى كليهما .

وبهذا فإن مواقف العمال قد انقسمت الى ثلاثة أقسام يعود ذلك الى طبيعة العمل .

اا ـ 2 ـ 1 طبيعة العمل والسبب في حوادث العمل

نلاحظ بأن الورش* التي تستعمل الطاقة أكثر في نشاطها تميل الى موقفين هما :

أن الالة هي المسؤولة في حوادث العمل كما هو الحال في ورشة(اا) بنسبة (9,09٪) وورشة(ااا) بنسبة (3,89٪)

ان الحوادث تعود الى كل من الالة والعمال معا ، كما هو الحال في ورشة(اا) بنسبة(18,18٪) وورشة (ا) بنسبة(9,09٪) ثم ورشة (ااا) بنسبة (7,79٪) بينما نلاحظ بأن ورشة(V) ترجع ذلك الى العمال بنسبة (12,98) هذا ما يدفعنا الى الاستنتاج التالي ان حوادث العمل حسب العمال تعود الى :

ـ اهمال العمال من جهة والالة من جهة ثانية .

ـ الالة

---

* ـ ارجع الى الملحق رقم (3)

كما نلاحظ بأن نسبة اعطال العمال في ورشتي (1) و(11) ضئيلة جدا اذا ما قورنت بورشة V التي ترى سبب وقوع حوادث العمل تعود الى اعطال ويحللون ذلك بأن لهم تجربة ومدة طويلة داخل الوحدة وقد عطو تقريبا في كل المناصب ومن خلال هذه التجربة وجد وبأن سبب وقوع حوادث العمل راجع الى مشاكل العمال الداخلية والخارجية .

ومن هنا نرى بأن متغيرا السن والاقدمية يلعبان دورا هاما في تحديد مواقف العمال تجاه المكننة .

اا ـ 2 ـ 2 السن والاقدمية والسبب في حوادث العمل

نلاحظ من خلال هذا الجدول

جدول رقم (21) السن والسبب في حوادث العمل

السن / السبب	الالة	العمال	الاثنين معا	د . جواب	المجموع
20ـ30	10	3	12	1	26
31ـ40	5	4	15	1	25
41ـ50	3	5	4	2	24
51+	2	7	1	2	12
المجموع	20	19	32	6	77

ان المواقف تختلف من فئة سن الى أخرى اذ أن فئة سن (20ـ30) ترجع الاسباب الى الاثنين معا بنسبة (15,38%) ثم الالة بـ (12,98%) واخيرا العمال بـ (3,89%) أما فئة السن (31 ـ 40) فقد أرجعت الاسباب الى الاثنين معا بنسبة (19,48%) ثم الالة بـ (6,49%) وأخيرا العمال بـ (5,19%) .

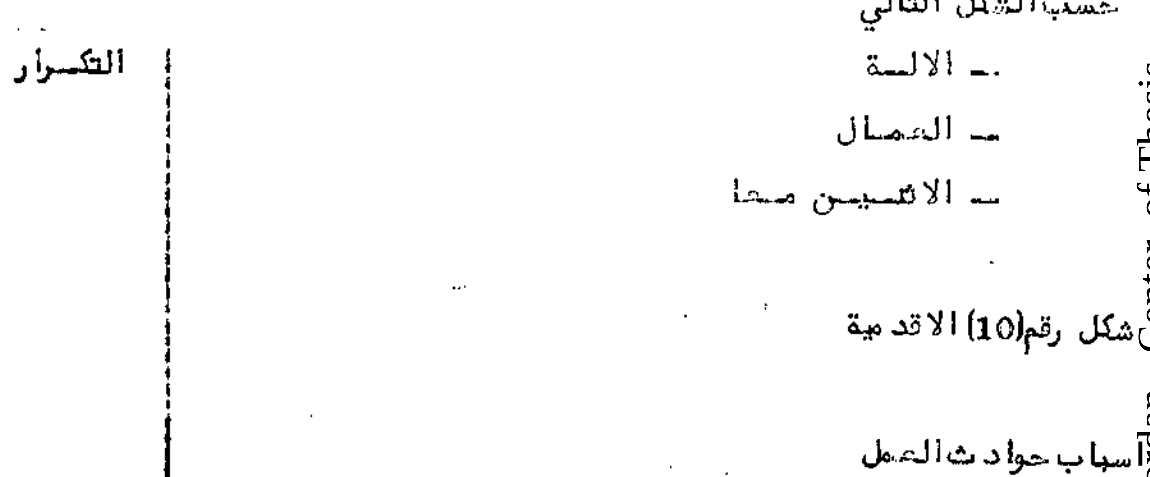
بينما فئة السن الواقعة بين (41 ـ 50) فقد أرجعت اسباب ذلك الى العمال بنسبة (6,49%) ثم الاثنين معا بـ (5,19%) وأخيرا الالة بـ (3,89%)

أما فئة سن (51+) فقد أرجعت ذلك الى العمال بنسبة (9,09%) ثم الالة بـ (2,59%) وأخيرا الاثنين معا بـ (1,69%) .

فمواقف العمال حسب السن قد انقسمت الى قسمين أساسين فئة السن الواقعة بين (20 ـ 30) و(31 ـ 40) سنة أرجعت ذلك الى الاثنين معا والالة بنسبة (54,54%) بينما فئة السن الواقعة بين (41ـ 50 ـ 51+) فقد أرجعت ذلك الى كل من العمال والالة . بنسبة (22,07%) .

١١ ـ 2 ـ الاقدمية وحوادث العمل :

كلما ازدادت الاقدمية كلما مالت مواقف العمال الى ارجاع أسباب حوادث العمل الى العمال او الالة ، وكلما انخفضت الاقدمية كلما مالت مواقف العمال الى ارجاع اسباب ذلك الى متغيرين الالة والاثنين معا ، وذلك حسب الشكل التالي



شكل رقم(10) الاقدمية

اسباب حوادث العمل

نلاحظ بأن مواقف العمال قد انقسمت الى ثلاثة أقسام

1ـ أصحاب الاقدمية القليلة بين (0 ـ 1 و 1 ـ 5) سنوات أرجعت اسباب الى الالة أو الاثنين معا بنسبة (06ر35٪)

2ـ أصحاب الاقدمية التى تتراوح بين (6ـ 10) سنوات أرجعت الاسباب الى العمال أو كليهما بنسبة (97ر25٪)

3ـ أصحاب الاقدمية التي تتراوح بين (11 سنة واكثر) أرجعت الاسباب الى العمال والالة بنسبة13ر18٪)'.

ثانيا : العمال بين الرضاء عن الاجر وعدمه

تركز جل المطالب العمالية حول محور أساسي هو : الاجر وتوابعه ويعتبر هذا المحور احدى الاسس التي يركز عليها كل تنظيم عمل ، (فتنايلور) كان يرى في الاجرة حسب القطعة المنتجة هي أحسن وسيلة لزيادة الانتاج والانتاجية ودمج العمال كما أن القانون العام للعمل أعطى أهمية أيضا لهذا المحور في تنظيم العمل وهذا راجع الى كون أن العامل يدخل مجال العمل من أجل الحصول على الاجر وتلبية حاجياته ، فلولا وجود الاجر لما دخل الوحدة ومن هذا المنطلق إعتبار الاجر احدى دوافع العمل من جهة ، وأسلوبا في زيادة الانتاج من جهة ثانية سعى القانون العام للعامل الى وضع سلم لقياس أجور العمال وذلك انطلاقا من شعار " لكل حسب عمله " وذلك لفرض تحكم رأس المال ومراقبة قوة العمل والنشاط الاقتصادي عامة ، ولاسيما في هذه السنوات الاخيرة اذ كانت الوحدات الصناعية تعاني من هذه المشكلة ولذلك نتساءل ما الهدف من سياسة الاجور ؟

1 — ان سلم الأجور المطبق يجب أن يؤثر على عملية العمل من اجل السير الحسن للانتاج ، عن طريق التشجيعات المادية (المتمثلة في علاوات الانتاج الفردية والجماعية) " وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية ومراقبة نظام الترتيب و ترقيــــــم لمناصب العمل ، تحديد الأجور القاعدية حسب الفئات (..) للقضاء التدريجي على الاختلافات الاجرية داخل منظومة الاجور " (1)

2 — بما أن الاجر ناتج عن الانتاج ويتشكل بداخل عملية العمل فان ذلك يفسر لنا شروط العمل والعمال ومدى امكانية الاجر من تلبية حاجيات العامل خارج عملية العمل .

— مشكلة الاجر قبل سلم الاجور

لقد كانت ، تعاني الوحدات الصناعية من الاختلافات الاجرية بين القطاعات من جهة وداخل كل قطاع بين العمال من جهة ثانية وأرجع ذلك الى عدم وجود سلم الاجور على المستوى الوطني بالاضافة الى نقص اليد العاملة المؤهلة مما أدى ببعض الوحدات الى امتيــاز هذه الفئة المؤهلة على حساب الفئات الاخرى وكذلك فان " سياسة الاجور تهدف (..) الى القضاء على اختلافات الاجرية القاعدية التي توجد بين الزراعة والفروع الاخرى "(2) وقد ساعدت هذه الوضعية بعض الشركات على الحصول على يد عاملة مؤهلة

---

(1) Voir STATUT GENERAL DU TRAVAILLEUR - OP. CITE Paragraphe 1 P. 28

(2) IDIB Paragraphe 4 P. 29

لتحقيق به ضربرامجـهـا الانتـاجـيـة مقابل وجود وحدات أخرى خاسرة من نتيجة عدم تمكـنهـا مـن الحـصـول على هذه اليـد العاملـة ، التي تتـ الدا أجـرا مرتفعا لاتتمكـن الوحدة من تلبيته لهذا سـعى رأس المـال من خـلال تنظيـم سلم الأجـور على المستوى الوطني الى اقـامـة علاقـة بيـن الاجـر والانتـاج ، اذ أن تحديد مستـوى الأجـور مـرتبـط بالتنـميـة و الاهـداف الاقتـصـاديـة والاجتـمـاعـيـة .

اا — وظيـفـة الأجـر في الانتـاج

تسـعـى الأجـرة الى تحـقيـق هذه الوظائـف الثلاثـة (03)

اا — 1 — **الوظيـفـة النفسيـة** : تعـمـل الحوافز على تشجـيـع العمـال في بذل الجـهـد الفردي والجمـاعـي اذ ترى المادة 166 من القانون العام للعامل أن " عـلاوة المردود الجماعي تـهدف الى جـــزاء انتـاجـيـة عمـل الجمـاعـة وهي شـهـريـة وتـدفـع في نفس الـوقـت مـع أجرة المنصب " (1) والمادة 155 " عـلاوة المردود الفردي تهـدف الـى جـــزاء المردود الفردي للعامـل بتأثير عـلاوة المردود الفردي أجرة المنصب ترتفع أو تنخفض مـع المردود الفردي للعمـال داخـل الحـدود المحـددة من طرف المرسـوم (2)

على هذا المستوى تسـعى الأجـرة الى خلق بعض المواقف ، والسلوكات لدى عمـال الـوحـدة تـعـمـل على إحسـاسهم على العمل ، وبـذل جـهـد أكثر وربط العامـل بالوحدة إذ أن :

" تطبيـق عـلاوات المردودية غـالبـا ماتسـعى الى اخافـة العامـل ومقـاومة التكاسـل وتشجـيـع تحسـين وتـاثـر العمـل " (3)

وهذا مـايـؤثـر على سرعـة النشاط العضلي للعمـال وبالتالي الى زيادة وتيرة العمل الآن (فيلفرد براون [illegible]) إستنتـج : بأن أساليب المداخيـل لاتـشكـل عـامـلا لزيادة المردوديـة ولاتـؤدي وظيفتـهـا كحافـة وبالتالـي يـجـب اهمالـهـا (04)

اا — 2 — **الوظيـفـة الاقتـصـاديـة** يسـعى الأجـر الى تحقيق هدفيـن للـوحـدة هـمـا :

— زيادة انتـاجـيـة العمـال
— استـقرار العمـال

---

(1) Voir Statut général du travailleur op cité para.1P35
(2) IBID paragraphe 1,P33.
(3) D'après BollDEBAL(M)et Dejean(C):Le salaire à la production, BELGIQUE ED. COLLECTION DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL_ 1966 P. 125
(4) IBID PP127/28

II — 3 — الوظيفة التنظيمية : وهي تحسين مناهج العمل اذ سلم الاجور أدى الى دراسة ومراجعة لتسيير الوحدات الانتاجية فيما يخص تنظيم عملية العمل اذ أن " دراسة العمل المرتبط بالمدخول حسب المردودية هو حاثة مباشرة لكل الملاك (PERSONEL) داخل اطار تحسين تنظيم العمل و القضاء على الاوقات الميتة بالاضافة الى عناصر أخرى من العمق والتبذير"(1)

III — نظارة العمال الى الأجرة

تختلف نظارة الأفراد الى الأجرة من مجتمع لآخر، اذ أن كل عامل ينظر ويقدر عمله الخاص انطلاقا من عوامل ذاتية وأخرى موضوعية، حيث تعتبر الأجرة بالنسبة للعامل المقياس الذي يقيس به مدى انصاف الوحدة (رأس المال).

حيث أن الأجر يأتي من خارج ذوات العمال ، أي من جهاز الادارة التي تحدد عملهم وأجرتهم ، لذا يقارن العمال بين عملهم وأجرتهم ومدى مناسبتها لذلك الجهد المبذول بالاضافة الى نظارتهم لأجرة الاخرين ومقارنتها بأجرتهم .

III — 1 — موقف العمال من تطبيق سلم الأجور داخل الوحدة .

المواقف تجاه الاجر مرتبطة بمواقف العمال تجاه عملهم ، ولهذا قبل تقاضي العمال أول أجرتهم الشهرية حسب هذا القانون ، كانوا في ارتياح ، ولكن بعد أن تقاضي العمال اجرتهم لاول مرة حسب هذا النظام تغيرت مواقفهم وأخذو يرون بأن هذا القانون لم يأتي بما كانو يطمحون اليه ويتضح ذلك من خلال هذا الجدول .

جدول رقم (22) موقف العمال من تطبيق سلم الاجور

الرأى	التكرار
ارتفعت كما هي انخفضت	35 37 05
المجموع	77

نلاحظ بأن أجور الوحدة عرفت ارتفاعا ملحوظا اذ استفاد منه (45,45 %) بينما نسبة (48,05 %) ترى بأن اجرتهم بقيت كما هي .

(1) IBID P 138

رغم هذه النتائج فان العمال يرون بأن هذا القانون لم يأخذ بعين الاعتبار الخدمات الجليلة التي قدمها المسنون للسنين الطويلة التي قضوها في الوحدة ولاسيما في الورش ١ و ١١

١ـ السن والاقدمية وموقف العمال من تطبيق نظام الاجور الجديدة بالوحدة

ويعد كبرهم ، حولتهم الادارة الى ورشة ✓ لا راحتهم ، الا أن تقييم مناصب العمل في هذه الورشة أقل من الورش ١ و ١١ لهذا يرى كبار السن بأن أجرتهم مع تطبيق سلم الاجور الجديد لم ترتفع ، وذلك حسب فئة السن الواقعة بين 41 ــ 50 و 51 فما فوق بنسبة 22,07٪ مقابل 19ر5٪ يرون بأنها ارتفعت و 49ر6٪ يرون بأنها انخفضت بينما الفئة الواقعة بين 31 ــ 40 سنة فإن اجرتهم بقيت كما هي مقابل 14ر23٪ يرون بأنها قد انخفضت ، أما فئة السن الواقعة بين 20 ــ 30 سنة فيرى (27ر25٪ بأن أجرتهم قد ارتفعت و 09ر9٪ بأنها بقيت كما هي :

لهذا يتهم كبار السن ادارة الوحدة التي لم تعطي أهمية لاخلاصهم وتفانيهم في خدمة الوحدة خلال عدة سنوات ، حيث أن اصحاب الاقدمية المرتفعة قد انتقد وهذا السلم الجديد للاجور اذ انقسمت مواقف العمال حسب الاقدمية الى ثلاثة (03) هي :

1ــ اصحاب الاقدمية القليلة (0ــ 1 سنة) يرون بأن أجرتهم قد ارتفعت 39ر8٪

2ــ أصحاب الاقدمية الواقعة بين (2ــ 10 سنوات) فان الاراء انقسمت بدورها الى قسمين

أ ــ متساوين نسبيا : أ ــ 96ر33٪ يرون بأن أجرتهم ارتفعت

ب ــ 46ر32٪ يرون بأن أجرتهم بقيت كما هي .

3ــ اصحاب الاقدمية التي تزيد عن 11 سنة يرى أغلبية عطلا بأن أجرتهم بقيت كما هي ب 58ر15٪ مقابل و 39ر3٪ يرون بأنها انخفضت و 59ر2٪ بأنها قد ارتفعت .

نلاحظ بأن سبب انتقاد أصحاب الاقدمية المرتفعة لهذا السلم الجديد للاجور يعود

1ــ الى مشكلة التنصيب

2ــ الاقدمية .

كما أن طبيعة العمل ، نتيجة لقساوتها في بعض الورش أدى ذلك الى اصابة بعض العمال بأمراض مهنية مما دفع بطبيب الوحدة الى الاشارة بأنه

يجب تخصيص مناصب عملهم وذلك حفاظا على صحتهم ،
ان هذه الوضعية لم تأخذها الادارة * بعين الاعتبار وكذلك هذا القانون
الجديد في تنصيب العمال اذ تأثرت مكانة العمال بهذه الوضعية
حيث انخفض ترتيبهم مثلا من (07) الى رتبة (06) وبالتالي أجرة المنصبين
تختلف لهذا يرى العمال بأنهم أفنوا صحتهم من أجل الوحدة وبعد
ذلك كافئتهم بكذا " لن نفهم بعد هذا الشروع ، في البداية كنا نرى
بأنه يعمل على زيادة الاجور وبالتالي تحسين وضعية العمال ولكن
الأن نرى عكس ذلك بل عمل على تحطيم العمال الذين مرضوا بسبب هذه
الوحدة ثم بدا البوننا بتحسين الانتاج مافائدة ذلك مادمنا لانستفيد
منها ؟ "

وقد طرح العمال أيضا مشكلة العلاوات الفردية والجماعية
للمودودية ، يرون بأنها غير مضبوطة بطريقة عقلانية اذ نتيجة لبعض
المحسوبية والقرابة ، ** بالاضافة الى بعض العمال الذين لاتهمهم
العلاوة ، يسعون الى عدم بذل الجهد ، هذا ما يؤثر على المردود الجماعي كما أن
أية مشكلة مع المشرف تدفع هذا الاخير الى استرجاع هذه العلاوة الفردية ***
للعمال .
يظهر لنا من خلال أقوال العمال بأنهم غير راضيين عن أجورتهم .

ثالثا — الرضا عن الاجر

رأينا في فصل سابق ، بأن العمال غير راضين عن عملهم ويعود
ذلك الى عدة متغيرات من بينها الاجرة ، فرغم أن عددا كبيرا قد
استفاد من زيادة في أجورهم كما رأينا الا أنهم غير راضون عن
اجرتهم وهذا بطبيعة العمال كونهم أنهم يربطونها بالقدرة الشرائية
حيث أن (87,01 %) غير راضون مقابل (12,98 %) راضون .

---

* — ترى الادارة بأن التنصيب يكون حسب المنصب الذي يعمل فيه العامل وليس المناصب السابقة .

** قول العمال .

*** قول العمال .

يعتبر الأجر الدخل الأساسي للعمال وبه يطلبون حاجياتهم المتزايدة ان هذه النظرة للاجرة مرتبطة بتكوينهم النفسي والاجتماعي الذى يتعاطون معه مع باقي أفراد المجتمع اذ أن نظرة الانسان للعمل بصفة عامة ، تختلف باختلاف النمط الحضاري الذى ينشأ فيه الانسان . ومدى تلبية لحاجياتهم لهذا يسعى العامل الى البحث عن عمل ذا مدخول مرتفع عن هذا العمل* ولهذا عندما طرحنا ، السؤال الثاني : هل ترغب في تطبيق نظام الاجور بالقطعة ؟ كانت اجابتهم كالتالي : نسبة (51,94 %) في ذلك مقابل (42,85 %) لا يرغبون في ذلك ، وتتمركز هذه الفئة الاخيرة في كبار السن الذين يعللون ذلك بأن كبر سنهم لا يسمح لهم من مسايرة المنافسة بين العمال .

II — 1 — السن والاقدمية والرضا عن الاجر

حيث أن الفئة الواقعة بين (20 — 30 سنة) هناك أغلبية من العمال يرغبون في ذلك بنسبة (23,37 %) مقابل (10,33 %) لا يرغبون في ذلك . وفئة السن (31—40) فإن المواقف متساوية اذ (14,23 %) يرغبون في ذلك و(14,23 %) لا يرغبون في ذلك .

وفئة السن (41—50) يرى (10,38 %) بأنهم يرغبون في ذلك مقابل (7,79 %) بينما فئة السن الواقعة بين (51 فما فوق) فإن (10,38 %) لا يرغبون في ذلك مقابل (9,89 %) نفس الشيء ينطبق على الاقدمية اذ أن اصحاب الاقدمية الواقعة بين (0 الى 1 سنة) فالآراء منقسمة الى ثلاثة أقسام (1,29 %) يرغبون ذلك و(1,29 %) لا يرغبون و(1,29 %) ذ جوابا وأصحاب الاقدمية الواقعة بين (1—10 سنوات) فان (45,45 %) يرغبون في ذلك مقابل (25,97 %) لا يرغبون في ذلك بينما الذين تتجاوز أقدميتهم (11 سنة) فان (15,58 %) لا يرغبون في ذلك ، و(19,5 %) يرغبون في ذلك .

II — العدالة في توزيع الدخل

لقد لوحظ من خلال المقابلات التي أجريت مع العمال بأن هناك مشكلة توزيع الدخل انطلاقا من الاعتبارات التالية هل اجرتك بمقارنتها مع أجرة زملائك الذين يعملون نفس المنصب الذى تعمل فيه متساوية ؟

---

* — اذ يقوم العمال بممارسة بعض النشاطات الحرة خارج الوحدة في السوق السوداء .

ـ هل ترى بأنه توجد عدالة داخل الوحدة في توزيع المداخيل ؟

كانت اجابة العمال ترى بأنه لاتوجد عدالة توزيعية وهذا مايؤثر في عملية الاندماج العمالي اذ يرى (بايت) أن الاجر بالنسبة للعامل هو مقياس ولم متحان (لأمانتهم) تجاه المؤسسة فالعامل لايشارك في عمل المجموعة الا اذا تحصل على أجر يراه بأنه عادل ، والا فإن عملية الاندماج لاتتم ، ويضع العامل مقاييس أجره انطلاقا من المقارانات التالية :

ـ علاقتها بالمعيشة

ـ مقارنتها بأجور الزملاء الآخرين في نفس المؤسسات أو مؤسسة أخرى

ـ الاجرة التي يرغبها .

فمن خلال المؤشرات النفسية تؤكد لدى العامل موقف العدالة واللاعدالة(1) اذ أن 55 عامل يرون بأن هناك اختلافات بين الوحدات بين منصبه ومنصب مساوي له في وحدة أخرى ، أما (22) عاملا فيرون بأنه لايوجد هناك اختلافا بين الوحدات وعند سؤلنا عن نظرة العمال الى العلاقة الكامنة بين أجرتهم وأسعار السوق .

كانت اجابة المبحوثين كلها بأنه لايوجد هناك توازنا 100% مقابل الجهود المبذول وأسعار اعادة انتاج قوة العمل ، فأسعار الاستهلاك أكثر ارتفاعا عن اجرتهم مما يجعلهم لايحصلون الا على حد أدنى من الضروريات .

لكن يجب ملاحظة فقط بأن العمال يضعون علاقة وطيدة بين اجرتهم ومستوى عيشهم مقابل الشرائح الاخرى داخل الوحدة كبروز ساء الفرق والعمال والمصالح والاقسام وذلك من خلال أقوالهم" لمعــــــــهذا الاطارات لديهم كل شئ ماعدا نحن العمال" إن هذا الموقف يوجه عامة الى اللاعدالة الاجتماعية السائدة داخل المجتمع لهذا ينتقدون شعارات العدالة الاجتماعية التي لم تحقق لهم بصدد تلك الحياة الافضل التي مازالت أجهزة الاعلام تستعملها .

حسب العمال دائما " لهذا مجموعة من السكان لها ماتريده في الحياة مسكن سيارة ... الخ .

ومجموعة كبيرة لايتحصلون على " الخبزة " الا بقساوة"

---

(1) Voir PAYE T (M). O.P cité. P.P. 82. 83.

فالصراع اذن يحمل جذور الطبقية القائمة على الامتيازات الاجتماعية للاطارات وتظهر الاختلافات والتوترات حتى بين أنفسهم اذ يرى البحث أن " هناك عمالا في الوحدة يشغلون نفس المنصب الا أن أجرتهم مرتفعة عن أجرة البعض منهم كون أن هؤلاء لهم — حسب العمال — من يعتمدون عليه داخل الادارة " بالاضافة الى استغلال النقابة السلطة داخل الوحدة في الحصول على بعض المناصب العليا وصلت الى درجة خلق مناصب جديدة داخل الوحدة ، اذ يرى رئيس مصلحة الامن : " ان تحديد المناصب داخل الوحدة قائم على أساس مقياس القرابة ولاسيما بعد تطبيق القانون العام للعامل ، حيث أن رئيس الفرع النقابي بالوحدة الذي كان من قبل في منصب داخل ، التعاونية الاستهلاكية — ينصب حسب القانون العام للعامل في رتبة 6 — وجد رئيس الفرع النقابي بأن ذلك لا يساعده ، فوضع نفسه في منصب آخر هو : مكلف بالتنشيط الثقافي الذي يتحدد بفئة 10 ".

وتتضح هذه اللاعدالة في الترقية من خلال هذا الجدول

جدول رقم (23) الترقية داخل وحدة الاغطية بالرويبة عام 1985

خروج من / دخول	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	المجموع
3	14	4	1								19
4	—	2	3								5
5	—	—	7	2							9
6	—	—	—	2	1	1	1				5
7	—	—	—	—	1						1
8	—	—	—	—	—	2	2				4
9	—	—	—	—	—	—	—	1			1
10	—	—	—	—	—	—	—	1	2		3
11	—	—	—	—	—	—	—	—	1		1
12	1	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2
المجموع	14	6	11	4	2	3	3	2	3	2	50

نلاحظ بأن (17) عاملا أي نسبة (34 %) من العمال الذين تحصلوا على ترقية مهنية قد تجاوز فئتين أو ثلاثة فئات وهذا ما يطرح مشكلة ميكانيزمات الترقية داخل الوحدة ما هي القواعد التي تخضع لها ؟

إستنتاجات الفصل

لوحظ بأن (70,12 ٪) من العمال غير راضين عن عملهم . وهذا راجع الى مايلي :

1 ـ المظهر الفزيقي للعمل الذى يتطلبه العمل ، كالجهد العضلي والفكرى في تأدية دور العمال ، هذا ماتتج عنه ظهور التعب الصناعي داخل الوحدة والمتمثل في ظهور بعض الاوجاع في أعضاء العمال ، وعدم وجود تعويضا ماديا وغذائيا لذلك الجهد المبذول كالتغذية المستمرة خارج الوحدة لغلاء المعيشة لهذا يستمر هذا التعب داول اليوم بصل ويشتد خارج أوقات العمل في البيت خاصة .

ويلعب المحيط الفزيقي للعمل دورا سلبيا في اندماج العمال ، كالغبار والحرارة ، والضجيج والبرودة والضوء، نتجت عن ظروف العمل هذه حدوث حوادث العمل داخل الورش .

وقد انقسمت مواقف العمال حسب الورش ، تجاه الرضا في العمل الى قسمين :

ـ المواقف اللاندماجية وانحصرت في الورش التالية : (ا) و(ااا)(١٧)

ـ المواقف الاندماجية وانحصرت في ورشة (٧)

2 ـ المظهر النفسي للعمل ، لقد اعطى العمال أهمية بالغة لعاملي

ـ الاشراف

ـ الاجر .

ولكي يعبر العمل عن شخصية العمال ، لابد أن يلبي حاجياتهم النفسية المتمثلة في اقامة علاقة حسنة بالاشراف وكذلك أن يسمح لهم من الحصول على أجر مرتفع ، وأن يسمح لهم بالابداع ، وبعض الاستقلالية ويكره العمال الانصياع الاعمى الى المتطلبات التقنية والاجتماعية لتنظيم عطية العمل ، وهذا مايبين لنا ذلك الصراع القائم بين المتطلبات التقنية للانتاج والمتطلبات الثقافية للعمال والمجتمع.

ويعود اهتمام العمال بالاجر كون أن الإجر لا يمثل فقط تلك العلاقة الحسابية الاقتصادية بين مايبذله العامل من جهد وتعويض ذلك الجهد بأجر معلوم ، وانما الاجر يشكل علاقة اجتماعية اذ هو ذلك العلاقة بين عمل العمال وما يوفر لهم من حاجيات لهم ولأسرهم

فإن كانت تلك الأجرة لا تلبي تلك الحاجيات ، يولد لدى العمال المقاومة الدفاعية للحفاظ على مكانتهم ، وإن كانت أجرة العمال قليلة وتلبي حاجيات اسرهم فإنهم لا يطالبون بزيادتها ، بهذا تمثل الأجرة ذلك المقياس الموضوعي والذاتي في نفس الوقت لما يراه العامل أنه يتماشى والجهد المبذول وكذلك علاقته بأجور وشروط أخرى في الوحدة .

هذا ورغم سياسة الاجور الوطنية ، فإن العمال مازالوا ينتقدون عملية توزيع الدخل الوطني القائم حسبهم على أسس غير عادلة لذ طرح العمال مشكلة الانصاف في توزيع الدخل .

ـ أما الاهتمام بالاشراف فإن ذلك يعود الى متطلبات عقلنة انتاج الوحدة ومراقبته ، والتي هي غريبة عن ذهنيات ومواقف العمال ، والتي لاتتماشى ـ حسب العمال ـ بالمنطق الثقافي والموروث ـ عدم الانصياع والحرية ـ لهذا فإن العمال ينظرون الى المشرفين على أنهم حراسا لرأس المال وليسوا مساعدين للعمال ، بل مستغلالهم ولتأدية عملهم بأحسن وجه لابد من أن تكون العلاقة التي تربطهم بالاشراف حسنة .

ـ أما العلاقة التي تربط العمال بالالة هي علاقة انسحاب ، حيث أنهم يرونها سببا في ظهور حوادث العمل من جهة ، وكابحة لاستقلاليتهم من جهة ثانية .

هذه هي العوامل التي أدت الى عدم الاندماج الفزيقي والنفسي لعمال الوحدة .

ومن هنا نتسأل ماهي مواقف العمال تجاه الشروط الاجتماعية للعمل السائدة داخل الوحدة ؟

تمهيد

لاتمثل الوحدة الصناعية منظومة اقتصادية فحسب ،
بل تعتبر أيضا منظومة اجتماعية اذ من أجل انجاز أهدافها ،
لابد أن يكون هناك تعاون بين مختلف العمال و المسؤولين ، وذلك
باعتبار العامل كائنا اجتماعيا يكره العزلة ويميل الى الاجتماع
والوحدة الصناعية التي تشجع عملية التقسيم الدارجي للوظائف
والمسؤوليات وعدم أخذها : بعين الاعتبار مواقف العمال المتواجدين
في أسفل الدارج ، سيؤثر على مواقفهم وبالتالي في تحقيق أهداف
الوحدة .

وانطلاقا من هذا الاعتبار نتساءل ماهي العلاقات السائدة
بين العمال ؟

هل تشكل هذه العلاقات الاجتماعية وحدة عمالية ؟
كما يسعى رأس العمال الى فرض قواعده على الطبقة العامة وذلك
بالاعتماد على أعوانه داخل الورش، وذلك بتفويضهم السلطة
ويعتبر مصطلح السلطة ضروريا في علم الاجتماع الصناعي اذ تسعى السلطة
الى نوع من الاندماج الاجتماعي ، فيرى (كروزية M.CROZIER) بأنه :
ولايوجد اندماجا دون سلطان" POUVOIR" ويضيف " السلطة لاتوجد
الا في اطار هدف ، وهذا ما يفسر بأن قواعد السلطة تخضع دائما الى قواعد
عقلانية مرتكزه على النجاعة ولكنها تؤدي أيضا الى ظواهرعاطفية
قوية جدا ، لذا تجد قواعد السلطة نفسها موجهة ومسيرة
بردود أفعال عاطفية للافراد "(1)
وهذا مايدفعنا الى التساءل: هل أن سلطة الاشراف في الوحدة يسيرها
منطق العقلنة الاقتصادية أم تسير بمنطق العاطفة ؟

---

(1)- Crozier (M): La société bloquée, Paris, ED/ DU SEUIL 1970
PP. 29/31.

أولا : رهوط العمل في الورش التنظيم

يمثل رهط العمل احد العوامل الأساسية التي تبنى عليه أى تنظيم لعملية العمل ، ولهذا اعتنى علماء النفس والاجتماع على السواء ، بدراسة (رهط العمل ، ولاسيما بعد اكتشافات (مايو) ، التي بينت بأن الانتاج لايتأثر بالظروف الجسدية للعمال ، أو بطول ساعات العمل ، فحسب ، بل هناك مؤثرات أخرى كالعلاقات والروابط الاجتماعية التي تسود بينهم داخل محيط العمل .

ويعيد علماء الاجتماع ميلاد هذه الروابط الاجتماعية (الرهوط غير الرسمية) ، من أجل الدفاع عن مصالحها ، باعتبارها رهوط عمل تختلف عن رهوط الادارة ، وبعبارة أخرى يتشكل لديهم الوعي الجمعي — على حد تعبير (دوركايم — والذى يغذى الوعي الفردى للعامل ، بمعايير وقيم وقواعد الرهط ، وهذا مايجعل العمال يشعرون بأنهم يشكلون رهطا منفردا عن رهط الادارة .

ويعود تشكل هذه الرهوط في وحدتنا الى أربعة متغيرات هي :

— السن ، الاقدمية ، طبيعة العمل ، الانتماء الجغرافي .

سنحاول من خلال ، ذلك ، معرفة ماذا كانت تعمل هذه الرهوط على تماسك العمال ، وبالتالي على وحدتهم أم انها لم تصل بعد الى ذلك وقد اعتمدنا في ذلك على سؤلين هما :

— مع من ، من العمال ، تشعر بالارتياح ؟ — كبار السن
— صغار السن
— الجهة او المنطقة
— القدماء
— الورشة
— أخر أذكره

— هل هناك صداقة مستمرة بينك وبين عمال الوحدة خارج أوقات العمل ؟

وذلك لمحاولة معرفة أن كان هناك تماسكا بين العمال .

I — الوحدة العمالية

من خلال سؤالنا مع من من العمال تشعر بالارتياح انقسمت مواقف العمال الى أربعة (04) هي (بالترتيب) :

— العمال الذين ركزو على عامل السن بنسبة(55,84 ٪)

— العمال الذين ركزو على عامل الاقدمية بنسبة(19,48 ٪)

- العمال الذين ركزو على عامل الجهة او المنطقة بنسبة (12,98 ٪)
- العمال الذين ركزو على عامل الانتماء الى نفس الورشة (العمل) بنسبة (11,68 ٪)

نرى بان السن قد أخذ نسبة كبيرة عن العوامل الأخرى ، ويعود ذلك الى تشكل من العمال حسب رهود السن التالية : - صغار السن
- كبار السن

سواء في المطعم أو الورشة ، وقد أرجع ذلك حسب العمال الى مايلي

1- صغار السن أرجعو ذلك الى كون " أنهم يتفاهمون فيما بينهم ، ولهم عقلية متشابهة ، عكس كبار السن ، فإن حديثهم حول مشاكل الدنيا فقط .

2- كبار السن أرجعو ذلك الى أن " هناك مشكلة أخلاقيات المعاشرة إذ صغار السن سريعو الغضب ، لا يحترمون الكبار ، ولا يتحدثون عن المشاكل التي تهم العمال ، كالعمل ، والسكن .. الخ ، بل حديثهم منصب حول كرة القدم أو اللهو " .

نلاحظ مايلي انقسام مواقف العمال الى قسمين - صغار السن وكبار السن ولكل فئة سن لها مواقفها وقواعدها فمثلا صغار السن - يرون في العمل كوسيلة لجلب النقود فقط .

- اعتبار أن الوحدة كقاعدة أو مطية لعمل آخر مهم بالنسبة لهم ،
- اخذ الامور والمشاكل بنوع من اللامبالاة ،
- استعمال العنف هو الذي يحل المشاكل

بينما كبار السن فانهم - يرون في العمل كوسيلة حيوية لعيش أسرهم يتضح ذلك من أقوالهم " خبزة لولاد " ماتلعبليش بخبزة ذراري "
وضمان لهم عيش أدنى بعد وفاته ،
اعتبار الوحدة هي المستقر ، لسنهم فلا يمكنهم مغادرتها ، لذا يحاولون اصلاحها .

- أخذ المشاكل بنوع من الجدية ومحاولة حلها
- استعمال اللين والسياسة في حل مشاكلهم

رغم هذا الانقسام وتشكل كتلتين من العمال ، الا أن هذه الصداقة العمالية هي مصلحية قائمة داخل الوحدة فرضتها مشاكل الوحدة والمشاكل التي يعاني منها العمال ، اذ عند سؤالنا عن استمرارية هذه الصداقة الى خارج الوحدة أجاب (38,96 ٪) منهم بالايجاب مقابل (61,03 ٪)

بالنفي وهذا مايبين أهمية متغير المنطقة أو الجهة ، اذ الذين أجابو بالايجاب ، يقطنون في أغلبهم في منقطة واحدة " أولاد موسى " أو " الرغاية " ، وهي مناطق أوقرى أو مدن صغيرة يتمكن من خلالها العمال أن يلتقو سواء ا في المقاهي أو الشارع ، عكس الذين يقطنون في المدن الكبرى كالجزائر العاصمة مثلا .

وبهذا نرى بأن العلاقات غير رسمية للعمال هي محدودة المكان والزمان اذ تكون في الوحدة ، وتنتهي بانتهاء وقت العمل ، ان هذه الاسئلة السابقة ، تبين بأنه لاتوجد صداقة عمالية ، التي تنشأ أساسا من تشابه المواقف والاهداف ، والتي تعتبر اللبنة الاولى في تشكل " الوعي الجمعي " للعمال .

وبالتالي تنشأ وحدة المواقف العمالية ، الا أنه عند طرح سؤال مباشر على العمال حول وجود وحدة عمالية بين العمال ، أجاب (31,16 %) منهم بأنه لاتوجد مقابل (64,93 %) بالنفي وتنحصر الفئة الاولى حسب طبيعة العمل في الورشة (II) .

I — 1 — طبيعة العمل والوحدة بين العمال

جدول رقم (24) الوحدة بين العمال حسب الورش

الورش / الجواب	I	II	III	IV	V	المجموع
نعم	4	14	5	1	/	24
لا	6	11	9	4	20	50
د جواب	1	1	1	/	/	3
المجموع	11	26	15	5	20	77

نلاحظ بأنه لاتوجد وحدة تامة بين العمال ، هذا مايفسر سوء العلاقات السائدة بين العمال ، رغم أنهم يعانون نفس الظروف ، الا أن ذلك لم يسمح لهم بالاتحاد ، وهذا راجع الى اعتبارات ذاتية كالخوف من الطرد ، بالاضافة الى أخرى موضوعية وهي عدم وجود تقاليد صناعية بين العمال ، مساعدى في ورشة (II) أين نجد نسبة كبيرة من عمال هذه الورشة متحد بن نسبة 18,13 % أي $\left(\frac{14}{26}\right)$ وهي نسبة تفوق نصف العمال ، وهذا راجع الى عامل أساسي هو الحرفة ذلك الدرع الواقي ، الذى مكنهم من أخذ ميزان قوى داخل الورش

اذ يرى أحدهم — 33 سنة ورشة (11) — " اذا توقفنا عن العمل ، فمن يقوم به ؟ " وتظهر قوتهم أيضا ، في الاضراب الذي شنوه عام (1979 م) من أجل مشاكل مهنية (العلاقات) ، والذي دام يومين ، الا أنه لم يشمل كل العمال وبالتالي باء بالفشل .

وقد تفطنت الادارة الى خطورة هذا الدرع الواقي للعمال في تحقيق برامجها الانتاجية ، لذا هي في صدد تحطيم تلك الحرفة من أجل السيطرة على العمال اذ يرى رئيس مصلحة الانتاج الاعمدة " أن الوحدة قررت شراء آلة حديثة تقوم بصناعة الاعمدة أوتوماتيكيا دون تدخل الحرفي ماعدا عامل واحد يقوم بالضغط على الزر ، وتخرج الاعمدة على شكل قالب موحد " .

ا — 2 — السن والاقدمية والوحدة بين العمال

لقد رأينا بأن الوحدة تنقسم الى فئتين أساسيتين من السن — صغار السن ، وكبار السن ، وأن صغار السن يرون بأنه توجد وحدة بينهم لا يهمهم العمال الآخرون ، بينما كبار السن فانهم يرون بأنه لا توجد وحدة فعلية بين كل عمال الورش ، ماعدا بحر الزمالة التي لن تؤدي الى وحدتهم لهذا نرى بان نسبة (19,48 %) من عمال فئة سن (20 — 40) سنة (صغار السن) يرون بأنه توجد وحدة بينهم ، بينما نسبة (20,77 %) من عمال فئة (41 — 51) فما فوق ، يرون بأنه لا توجد وحدة بين العمال ، وذلك حسب الجدول التالي :

جدول رقم (25) السن والوحدة بين العمال

السن / الوحدة	نعم	لا	د .جيبوا ب	المجموع
30—20	8	18	1	27
40—31	7	16	1	24
50—41	5	8	1	14
+51	4	8	/	12
المجموع	24	50	3	77

بينما نرى بأن أصحاب فئة الاقدمية المرتفعة فانهم يرون بأنه توجد وحدة بين العمال لاسيما فئة الاقدمية المنحصرة بين (2 الى 10 سنوات) بنسبة (25,97 %) ، أما أصحاب الاقدمية أكثر من (11) سنة فانهم يرون بأنه لا توجد وحدة بين العمال بنسبة (13,18 %) ، وذلك حسب الجدول التالي

جدول رقم (26) الاقدمية والوحدة بين العمال

الوحدة / الاقدمية	نعم	لا	د. جواب	المجموع
0_1	1	2	/	3
2_5	8	19	2	29
6_10	12	15	/	27
+11	3	14	/	17
المجموع	24	50	3	77

وانطلاقا من هذه المعطيات نستنتج أن لكل جيل له رؤيته في كيفية الدفاع عن مصالحه ، اذ يرى صغار السن بأنه يجب استعمال القوة لا اللين ، بينما كبار السن فانهم يرون بأنه يجب استعمال اللين في الدفاع عن مصالحهم .

II _ العمال والدفاع عن مصالحهم

من خلال سؤالنا هل يدافع العمال عن مصالحهم فقد انقسمت اجابة العمال الى قسمين : نسبة (33,11%) من العمال يرون بأن العمال داخل الوحدة لا يدافعون عن مصالحهم ،

وهذا مايجعلنا نستنتج بان عدم وجود وحدة عمالية يؤدي الى غياب روح الدفاع عن مصالح الرهط ، نتيجة اختلاف السن حيث يرى صغار السن " بأن كبار السن يخافون على أنفسهم وأسرهم من الطرد ، وبالتالي يتقبلون كل شيء مما اضعف من قوة العمال ووحدتهم " وهناك من يرى بأن ذلك راجع الى " اللأصل الريفي للعمال الذين يعتبرون العمل الصناعي كترقيه اجتماعية ، لابد من المحافظة عليه ، حتى وأن أدى ذلك الى انصياعهم لاوامر الاشراف " اذ يرى شاب 24 سنة ورشة II " جاؤوا من أولاد موسى ، لوجاؤو من الحراش ، لارغمناهم وطوعناهم ."

لهذا فان الدفاع عن المصالح يكون فرديا ، وبالوسيلة التي يراها ملائمة .

II _ 1 _ وسيلة الدفاع عن مصالح العمال

من خلال سؤالنا : ماهي أهم وسيلة لتحقيق مصالح العمال ؟ يرى أن أحسن وسيلة هي تقديم الشكاوى بينما (68) عاملا . يرون أنه يجب استعمال القوة و(3) عمال ، عدم الامتثال للأوامر وعاطين مغادرة الوحدة .

نلاحظ بأن ردفعل العمال ينحصر في ثلاثة (03) مواقف هي

— مواقف الانسحاب (مغادرة الوحدة)،
— مواقف المواجهة (استعمال القوة وعدم الامتثال للاوامر)
— مواقف المسالمة (تقديم الشكوى) .

وهناك اتفاق الاغلبية على هذه الوسيلة الاخيرة ، رغم علمهم بأنها غير صالحة في مواجهة الادارة ، اذ يرى (95 %) بأن الشكوى لا تحل مشاكلهم بل تزيدها تعقيدا واطالة للوقت ، لما يتصف به الجهاز البيروقراطي في مجتمعنا — .

فلماذا يستعملونها اذا ؟ أجاب البعض بأن السبب في ذلك هو الالتزام بقواعد اللعبة ، وكي لا تقول الادارة عنهم بأنهم مشوشين ، وهم يعلمون مسبقا بأن اجابة الادارة اما تطول أو تكون بالنفي .
وهذا ما يطرح مشكلة الاتصال داخل الوحدة بين العمال والادارة ،

III اتصال العمال بالادارة

من خلال ملاحظة هرم الوحدة يتبين مايلي ؛

1 — الاتصالات الهابطة من القمة الى القاعدة على شكل أوامر مكتوبة توجه الى الاقسام والمصالح والورش من أجل تحقيق هدف واحد هو البرنامج العام .

2 — وهناك اتصالات صاعدة والتي تتجه من القاعدة الى القمة على شكل اقتراحات أو شكاوى ، وعلى القمة أن تعطي اهمية الى هذه الاتصالات لأن العمال أدرى بعملهم ومشاكلهم وتقبل الادارة لها واقناع عمالها سيعمل على رفع روح المعنوية لديهم وبالتالي العمل على التعاون المشترك ، وعدم الاهتمام سيؤدي الى انقطاع هذا الوريد الذي يربطهم بالعمل وهذا ما هو سائد في وحدتنا اذ ان 96 % من العمال يرون بأن الادارة لا تفتح أبوابها للعمال مقابل 4 % وهذا مايبين بأن الوحدة تعاني مشكلة العلاقات الانسانية اذ يشعر العمال بأنهم يختلفون تماما عن الادارة وبالتالي هناك جدارا طبقيا يفصل بينهم ، ويتضح ذلك من خلال بعض المدلولات اللغوية يستعملها العمال في حديثهم عن الادارة "هم" "شواكر" .

وبالتالي فإن انعدام الاتصال أو ضعفه سيؤدي الى ردود أفعال معاكسة قد تصل الى حد أن المرؤوس يأخذ في نقد الادارة في كل تصرفاتها حتى ولو كانت صحيحة كما يؤدي أيضا الى نفور المرؤوس من أداء العمل وانعدام الشعور بالمسؤولية فيكثر اهماله وتغيبه (1)

1 — راجع، صالح الشبكي . العلاقات الانسانية في الادارة . القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة 1969 ، ص . 292 . 293 .

١٧ ــ العمال والنقابة

تعتبر النقابة أصلا تلك الخلية التي تدافع عن مصالح عمالها ، الا نها في الجزائر هي مدرسة لتربية العمال ، وهي تعمل على تعبئة العمال من أجل ربح معركة الانتاج والانتاجية وتخدم مصالح رأس المال لهذا استعملها رأس المال كوسيلة لادماج العمال بالوحدة وبهذا تحدد دور النقابة في الوحدة لهذا نفترض أن النقابة جزء من رأس المال فان مواقفها تجاه تنظيم عملية العمل هي نفسها مواقف رأس المال ؟

يرى أعضاء مجلس الوحدة "بأن تنظيم الانتاج في الوحدة ضرورة لابد منها من أجل تحقيق أهداف المخطط الوطني ، ولاسيما بعد أن انتشرت الفوضى في وحدتنا الانتاجية، بسبب عدم وجود تنظيم عمل عقلاني ، لهذا يمثل القانون العام للعامل ، المنطلق الاساسي لتنظيم الوحدات الانتاجية عن طريق تحديد مناصب العمل والادوار ما يترتب عنها كالاجور وربطها بالانتاج"، وعن سؤالنا هل تشارك النقابة في تنظيم عملية العمل؟ كانت اجابتهم بان ذلك لايدخل في اطار عملها ، لان التنظيم يقوم به مهندسون واطارات مختصة ، تتطلب المعرفة العلمية والتقنية لكل العوامل المحيطة بالانتاج .

وأعضاء النقابة لا يملكون هذا المستوى من التعليم لا يتعدى مستواهم المتوسط ـ ولا بد من اجراء دراسات دقيقة حول هذه العوامل .
ويتمثل دورهم في تقديم بعض الاقتراحات حول ظروف العمل ، والانضباط ، ان هذا الاغتراب السياسي لمجلس العمال أدى بهم الى اعادة انتاج ايديولوجية رأس المال ، وأصبحوا يفكرون بتفكيره .
وبطبيعة الحال العمال عالمون بهذا الاغتراب لمجلس العمال فكانت مواقفهم تجاهه سيئة جدا اذ ينتقدونها انتقادا لاذعا ، فمن خلال سؤالنا ما هو موقفك من النقابة لاحظنا بأن أغلبية العمال (100%) منهم ينتقدون دورا للنقابة في الوحدة واعتبروها جهازا في يد الادارة اذ يرى مستشار الامن بالوحدة " أن النقابة تبحث عن معاقبة العمال رغم اعفاء الادارة عنه فكيف تحسب أن يثق العمال بالنقابة ؟" هذا رغم انخراطهم فيها ــ 485 عاملا ــ الا أن هذا الانخراط ماهو الا وسيلة دفاعية للعمال اذ عند سؤالنا عن سبب انخراطك في النقابة ؟ أجاب العمال بأن السبب يعود الى الضغوط غير المباشرة التي تمارسها النقابة على

العمال والمتمثلة في منح غير المنخرط من الحصول على بعض المواد الاستهلاكية أو المنزلية أو الترفيه ، لهذا يعتبر الانخراط كوسيلة فقط للحصول على بطاقة التموين (الانخراط) لهذا عمد كتابة العمال لشكا ويهم لا يوجهونها للنقابة بل مباشرة الى الادارة اذ يرون أنه لاجدوى في أن تدخل النقابة كواسطة بيننا وبين الادارة مادامت لاتدافع عن مصالح العمال اذ يرى (73) عاملا بأن النقابة لاتدافع عن مصالح العمال بل تعمل على احباط أية محاولة يقوم بها العمال .

ان هذه الحالة تبين لنا انفصال القاعدة عن جهازهم الرسمي ومما رستهم لاساليب غير الرسمية في الدفاع عن مصالحهم .
فان كانت هذه علاقة العمال بالعمال والادارة فما هي علاقتهم بالاشراف؟

ثانيا : موقف العمال من الاشراف

يحتل الاشراف جزءا هاما ومكانة هامة داخل الوحدة ، فمنهم يأتي التشجيع والانتقاد والمشرف هو ذلك الشخص الذى يملك بطريقة رسمية ، بعض السلطة على عمال الانتاج ، باعتلاله دارج أعلى منهم ويقضي جزءا كبيرا من وقته داخل الورش ويحمل في نفس الوقت صفة الرئيس وصفة المرؤوس .

ونتيجة لهذه المكانة الحساسة التي يملكها المشرف ، الا وهي الاحتكاك الدائم بالعمال ، لذى على المشرف أن تتوفر لديه بعض الصفات حسب علماء الاجتماع — وهي :

1 — القدرة على تنظيم المنشأت وادارتها وتشجيع اعضاء الجماعة على الاشتراك فيهما .

2— القدرة على اتخاذ القرارات التي تتطلبها المواقف المختلفة

3— القدرة على الاقناع ورفع المعنوية ومواجهة مشاكل العمل والاعتراف بها وتشجيعهم عن التعبير عنها .

4— القدرة على تتبع ما يجرى في المنشأة الصناعية والتنبوء بالمشكلات قبل وقوعها والعمل على تفاديهما .

5— القدرة على اقامة علاقات اجتماعية ناجحة ، وهذا يتطلب اتصافه بالذكاء الاجتماعي والاشراف والانضباط النفسي ، والمشاركة الوجدانية ومشاركة الاخرين أحاسيسهم .

6— القدرة على اقناع جماعة العمل بانه فرد منهم ." (1)

فالمشرف اذن هو المسؤول على عمل العمال وتنفيذ قرارات الادارة ويتضح ذلك من خلال الدور الذى تعطيه الادارة له .

(1) راجع : عبد الرحمن عيسوى علم النفس والانتاج — القاهرة . مؤسسة شباب الجامعة . 1976 . ص 155 ، 156 .

أ ـ دور المشرف داخل الوحدة

على المشرف ان يعمل منذ البدأ على تكوين علاقة اشرافية طيبة بينه وبين العمال قائمة على أساس الثقة والاحترام المتبادل ، ويقوم المشرف المعين من قبل الوحدة بدور الاعداد والخبرة في مجال تخصصه حسب تقسيم العمل داخل الورش الذى يحدد قائمة من الادوار على المشرف أن يقوم بها وهذه المكانة التي يحتلها المشرف داخل الوحدة تعطيه قسطا من السلطة تسعى الى تحقيق نتيجتين أساسيتين هما :

1) تحقيق أهداف البرنامج الانتاجي ،
2ـ الحصول على " رضا " العمال الذين يعملون تحت اشرافه والذى من خلاله يتمكن من تحقيق أهداف البرنامج .

فالمشرف يدمج بين الناحية التقنية والانسانية معا ومن خلال العمليات التي يتبعها في دمجه للعمال تظهر المشاكل داخل الورش بينه وبين العمال وذلك انطلاقا من الاولويات التي يعطيها المشرف : هل يعطي أولوية للانتاج على حساب العمال او العكس ؟

ومهما يكن فان دور المشرف في الوحدة تتلخص في النقاط التالية

1 ـ تحقيق برنامج الفرقة
2ـ تنظيم عمل الفرقة
3ـ مراقبة عمل الفرقة
4ـ اعلام مصلحة الصيانة بكل المشاكل الملاحظة في التجهيزات
5ـ وهو المسؤول على كمية ونوعية المنتوجات المصنوعة
6ـ عقلنة الوسائل البشرية والمادية للانتاج
7ـ تحسين الانتاجية وشروط العمل
8 ـ السهر على الانضباط العام واحترام القواعد فيما يخص النظافة والامن
9ـ لصق اعلانات النتائج الانتاج
10ـ ترقيم علاوات الانتاج الفردية والجماعية
11ـ وأخيرا وضع تقارير يومية عن حالة العمل *

نلاحظ من خلال هذه الادوار الموكولة له أنه خاضع تحت ضغوط فوقية " هو مسؤول " و" السهر على الانضباط " و" اعلام " كل هذه الالفاظ تعبر عن الامر .

* مقابلة اجريت مع رؤساء الفرق والعمل لكل من ورشتي الاعمدة واللحامة والمساطير.

II ــ نظرة العمال للاشراف

ان نظرة العمال الى المشرف على أنه ينتمي الى شريحة غير شريحتهم ومرتبطة بالادارة ، يتضح ذلك من خلال تعابيرهم الكلامية ك " هدوك "

ويعتبر رئيس الفرقة ليس بمساعد ، ومدافع عن حقوقهم بل هو " حارس " وضعته الادارة ليحرسهم . اذ هناك اتفاق كبير بين العمال على أن المشرف حارس بنسبة (35,71%) مقابل (12,98%) يعتبرونه مساعدا ، ويذهب بعض العمال الى القول بأن تأثير المشرف عليه قد بلغ بيته "حتى في الليل أصبحت أحلم بالمشرف " ورشة(II) 26 سنة .

لماذا هذا الاهتمام بالمشرف ولا سيما رئيس الفرقة لأن هذا الاخير في تعامل مباشر بالعمال أكثر من مسؤولي الادارة حيث وقعت حادثة داخل الورش ، عند ما نزل مدير الوحدة الى الورش توقف جل العمال عن العمل وأخرون ينظرون اليه على أنه غريب ، وما أن رأو المشرف مقبلا معه ، مع بعض رؤساء العمال حتى هرعوا الى العمل ان هذه الحادثة البسيطة تبين بأنه من يتعامل مباشرة مع العمال له سلطة التأثير المباشر عليهم .

وبالتالي فإن نظرة العمال الى الدارج الاسفل (رئيس العمال والفرقة) أهم بالنسبة لهم من الدارج الاعلى (رئيس مصلحة أو قسم) ، لماذا ؟ لأن المشرف هو الذي يجازى او يعاقب العمال .

II ــ 1 ــ أثار هذه الوضعية على المشرف

يرى المشرف نفسه أنه بين المطرقة والسندان أي يقف بين قوتين متعارضتين داخل الوحدة وهما : الادارة والعمال .
الادارة من حيث الضغوط التي تطالبه بتنفيذ ها ، والعمال من حيث السلوكات التي يتبناها العمال ومن هنا فإنه يعاني احباط نفسيا ويقع أمام اختيار صعب من يخدم الادارة أم العمال ؟ وكلا الاختيارين صعب .

II ــ 2 السن والاقدمية ومعنى الاشراف

يميل الشباب* أكثر الى انتقاد الاشراف ، رغم أن أغلبية كبار السن ينتقدونه الا أن الشباب أكثر ويتضح ذلك من خلال هذه النسبة (35,06%) في فئة سن (20 الى 30 سنة).

*راجع الى الملحق رقم (4)

ويتفق جل العزاب على أن المشرف صارم حسب هذا الجدول

جدول رقم (27) الحالة العائلية ومحتوى الاشراف

الحالة العائلية / الموقف	مساعد	صارم	د . جواب	المجموع
	التكرار	التكرار		
متزوج	10	50	1	51
أعزب	/	16	/	16
المجموع	10	66	1	67

لماذا فئة الشباب أكثر انتقادا للاشراف ؟ يعود ذلك الى :

1 — أن الشباب ولا سيما العزاب منهم ليس مسؤولية — حسب الادارة —
وبالتالي يشعرون بأنهم أحرارا ولا يريدون أن يخضعون لأية سلطة .

2 — بينما المتزوجون فلهم مسؤولية عائلية تمنعهم من المغامرة ومواجهة المشرف .

3 — بينما كبار السن بالاضافة الى المسؤولية العائلية هناك مشكلة البطالة التي سيتعرضون اليها لوتركوا الوحدة اذ لا تقبلهم أية وحدة لكبر سنهم
هذه العوامل التي دفعت الشباب العزاب خاصة الى الوقوف في وجه أوامر المشرف، وهذا ما تحاليه الوحدة من خلال أقوال مسؤوليها ، ما يبين عدم وجود الاحترام المتبادل من كلا الطرفين .

وهذا ما يدفعنا الى التساؤل التالي : لماذا العمال ينتقدون الاشراف ؟
يرجع ذلك الى صفاة مشرفيهم ، الذين لا يتمتعون بأهم الصفاة حسب العمال .

III — العمال ورغباتهم في صفاة المشرف

من خلال طرحنا هذا السؤول : ما هي أهم صفة ترغب أن تكون متوفرة في المشرف ؟ كانت اجابتهم كالتالي :

جدول رقم (28) أهم صفة ترغبها أن تكون المشرف

الموقف	التكرار	%
التجربة	2	2,59
العدل	56	72,72
المقدرة	2	2,59
السياسة	17	22,07
المجموع	77	100

إن هذه الاراء تبين لنا أهمية العلاقات الاخلاقية التي يجب أن تتوفر بين العمال والمشرف كالاحترام المتبادل بينهما ، واقامة العدل في التوزيع المنصف الذي يؤدي الى الرضا ولا يولد المقاومة ، وهذا مايؤدي بدوره الى التعاون لتحقيق اهداف الوحدة .
الا أن معظم هذه الصفات غير متوفرة في المشرف داخل الوحدة حسب أراء بعض العمال حسب الورشة .

III — 1 طبيعة العمل وصفات المشرف

تركز كل من ورشتي (I) و(II) على صفة العدالة ، وانطلاقا من ورشتي III و فالمواقف تنقسم الى قسمين :- التركيز على صفة العدل ، والبشاشة بينما في ورشة IV فإن العمال قد ركزو على صفة لبشاشة أكثر وذلك حسب الجدول التالي :.

جدول رقم (29) أهم صفة يجب توفرها في المشرف حسب الورش

الورش / الوصفة	1	2	3	4	5
التجربة	1	/	1	/	/
العدل	5	20	8	5	13
المقدرة	1	1	/	/	/
البشاشة	4	5	6	/	2
المجموع	11	26	15	5	20

يرى جل العمال بأن المشرف غير عادل في تعاطمله مع العمال اذ أنه يوزع العقوبات و التشجيعات لمن يشاء ، دون انصاف ، وهذا مايخلق لديهم نوعا من رفض العمل وسوء العلاقات وعدم التعاون ولاسيما من طرف الشباب ، ويتضح ذلك من خلال أقوال العمال أنفسهم .

ورشة (I) السن 45 سنة " المشرف " حقار " غير منصف في تعامله مع العمال "
ورشة (I) السن 30 سنة " العامل الذي يعرف المشرف يتحصل على علاوة ، والذي لا يعرفه لا يتحصل عليها "
ورشة (II) السن 38 سنة " عندما يأتي المشرف غضبانا ينزع لنا العلاوة
ورشة (II) السن 25 سنة " لم يضحك المشرف معي منذ دخولي الى الوحدة "
ورشة (IV) السن 24 سنة " عندما أرى المشرف غضبانا أكره العمل "

____

ورشة (٧) السن 51 سنة " المثل عندنا يقول اللسان الحلو يرضع اللبية "
ان هذه المواقف تبين لنا أن هناك عمالا يعانون من مشكلة العدالة والانصاف وآخرين من مشكلة الاحتكاك والتفاهم بين العمال والمشرف .

هذه العوامل تدفع بالضرورة الى خلق جو من التوتر النفسي لدى العمال الذي يبعدهم عن التعاون ، لهذا ارتأينا الى معرفة هل يستمع المشرف الى اقتراحات العمال .

١٧ ــ المشرف بين التعاون والتعسير

أكد الباحثون بتحليلهم لتجارب (هاورتسون) أهمية مناخ الاشراف وسلوكه على العمال ، وقدرته في التأثير على رضا العمل لتحقيق أهداف التنظيم .

فعلى المشرف أن يهئي المناخ النفسي لفرقته وتشجيعهم على الاهتمام بالمصلحة العامة على المصلحة الخاصة ، واقامة علاقة احترام متبادل والاشتراك معهم في تأدية العمل والاستماع الى شكاويهم واقتراحاتهم الا أنه لوحظ بأن بعض المشرفين لا يستمعون الى اقتراحات عمالهم وذلك كالتالي يرى نسبة (64,93 %) من العمال بأن المشرف لا يستمع الى اقتراحاتهم وعند ما سألنا المشرفين لماذا لا يسمعون الى اقتراحات عمالهم كانت اجابتهم كالتالي : رئيس فرقة في ورشة (١٧) 43 سنة " هناك من تستمع الى اقتراحاتهم المتعلقة بالعمل فقط لاسيما كبار السن وأصحاب الاقدمية ، أما الشباب فلا لأنهم غير جادين في اقتراحاتهم " رئيس فرقة في ورشة 11 " عند ما تسمع اقتراحاتهم ط العمل ؟ هناك برنامج عمل يجب تنفيذه في اليوم والذي لا يعجبه ذلك فعليه أن يتوجه الى الادارة "
هذا ما يبين بأن الاشراف يختلف من فرقة الى أخرى ومن ورشة الى أخرى .

١٧ ــ 1 السن والاقدمية واستماع المشرف لاقتراحات العمال

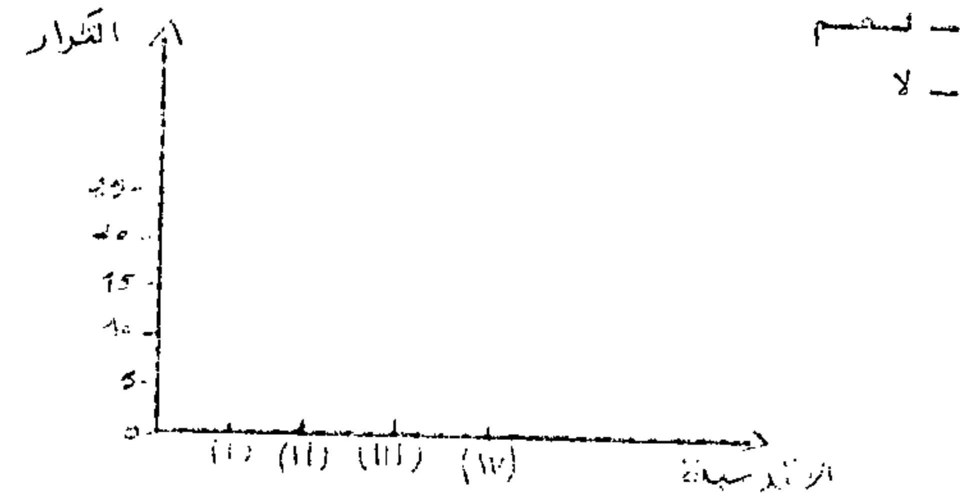
جدول رقم (30) السن واستماع المشرف لاقتراحات العمل

الاستماع / السن	نعم تكرار	%	لا تكرار	%	دون جواب تكرار	%	المجموع تكرار	%
20 ــ 30	3		24		/		27	
31 ــ 40	5		19		/		24	
41 ــ 50	10		4		/		14	
51 ــ +	7		3		2		12	
المجموع	25		50		2		77	

نلاحظ بأن استماع المشرف لاقتراحات العمال يزداد بازدياد سن العمال وينخفض بانخفاض سن العمال وهذا يظهر لنا وجود " صراع " قائم بين الشباب والاشراف .

ويرى المشرفون أن سبب ذلك يعود الى كون أن الشباب لا يتحدثون سوى على الزيادة الاجرية ومشاكل العمل ولا ينفذون الأوامر عكس كبار السن فان التفاهم قائم بينهم لان لهم أقدمية في العمل بالتالي دراية بمشاكل الوحدة .

لذا فإنه كلما زادت أقدمية العمال كلما زاد اهتمام المشرف باقتراحات العمال وذلك حسب الشكل التالي : رقم 11



اذالاقنا من فئتي أقدمية (0ـ 1) و1ـ5) لا يستمع المشرف الى اقتراحاتهم وهي تمثل نسبة (36,36٪) وفي فئة أقدمية (6ـ10) هناك انقسام في المواقف نسبة (22,07٪) ترى بأن المشرف لا يستمع الى اقتراحاتهم مقابل نسبة (11,68٪)

بينما في فئة أقدمية (11 ×) يرى العمال بأن المشرف يستمع الى اقتراحاتهم بنسبة (14,28٪) مقابل (3,49٪) .

يرجع المشرفون ذلك الى كون أن اصحاب الاقدمية تستمع الى اقتراحاتهم المتعلقة بالعمل وذلك لزيادة الانتماء يمية بينما أصحاب الاقدمية القليلة فلا يتحدثون الا على الأجور ولا سيما الشباب الغير المتزوجين اذ جعلهم يرون بأن المشرف لا يستمع الى اقتراحاتهم نسبة (26,77٪) مقابل نسبة (44,15٪) من العمال المتزوجين .

ويرى المشرفون بأن هؤلاء العزاب ليست لهم مسؤولية ويميلون الى اللا مبالاة وعدم احترام الاوامر وأصحاب المشاكل .

ان الوضعية السابقة تولد لدى العمال مواقف الانسحاب ، رغم أن المشرف يستمع الى اقتراحات البعض دون الأخر فان العمال متفقون بأن الاشراف في الوحدة لا يتمتع بالعلاقات الانسانية .

٧ ـ المشرف في الوحدة بين القساوة واللين

اللين التي نعنيها هنا هي صفة العدالة التي ركز عليها العمال **والقساوة** هي سوء معاملة المشرف للعمال ، وذلك انطلاقا من السؤال : هل المشرف قاس في تعامله مع العمال ؟ كانت اجابة (54,54 %) بأنه قاس ، مقابل (45,45 %)

وتتلخص هذه القساوة في العوامل التالية المرتبطة بشخصية المشرف .

- عدم البشاشة في وجه العمال ،
- التوبيخ
- انتزاع العلاوات من العمال

٧ ـ 1 طبيعة العمل وقساوة المشرف في تعامله مع العمال

ان طبيعة العمل التي يوجد فيها المشرف ، والضغوط التي يتعرض لها تجعل منه ينفذ سلوكا غير السلوك الذى يتخذه خارج الوحدة ويتضح ذلك لاسيما في الورش الحساسة

يتضح ذلك من خلال هذا الجدول

جدول رقم (31) قساوة المشرف مع العمال حسب الورش

الرأي / الورش	I	II	III	IV	V
نعم	9	21	6	1	5
لا	2	5	9	4	15
المجموع	11	26	15	5	20

نلاحظ بأن مواقف العمال قد انقسمت الى قسمين :

1ـ المواقف التي ترى بأن المشرف قاس في تعامله مع العمال ، وانحصرت في ورش (I) و(II) بنسبة (63,93 %) .

2ـ المواقف التي ترى بأن المشرف غير قاس في تعامله مع العمال وانحصرت في (V) و(IV) و(III) بنسبة (36,36 %) .

ب — 2 — السن والاقدمية وقساوة المشرف

رأينا من خلال أقوال المشرفين وتصريحاتهم بأنهم يستمعون الى كبار السن لا الشباب، ولهذا نستنتج بأنهم أكثر قساوة مع الشباب، ويتضح ذلك من خلال هذه النسب، اذ ترى فئة السن (20 — 30) بأن المشرف قاس في تعامله معها بنسبة (22،07 %) مقابل (12،93 %) يرون بأنه لا يتعامل معهم بقساوة .

— وفئة سن (31 — 40) ترى هي أيضا بأن المشرف قاس في تعامله معهم بنسبة (13،18 %) مقابل (12،93 %) يرون بأنه لا يتعامل معهم بقساوة .

— وفئة سن (41 — 50) ترى بأن المشرف لا يتعامل معها بقساوة وبهذا فهي تعاكس الفئتين السابقتين بنسبة (10،38 %) مقابل (7،79 %) يرون بأنه قاس في تعامله معهم ؛ ونفس الشيء يقال عن الفئة (51 +) اذ أن نسبة (9،09 %) مقابل (6،49 %) يرون بأنه قاس معهم .

وبهذا انقسمت مواقف العمال الى قسمين (حسب السن)

1 — الفئة الواقعة بين (20 — 40 سنة) ترى بان المشرف قاس في تعامله معهم بنسبة (10،25 %) .

2 — الفئة الواقعة بين (41 — 51 +) ترى بأن المشرف غير قاس في تعامله معهم بنسبة (19،47 %) .

ونفس الشيء يمكن أن يقال عن الاقدمية اذ أن اصحاب الاقدمية القليلة يرون بأن المشرف قاس في تعامله عكس أصحاب الاقدمية المرتفعة وتنقسم المواقف هنا أيضا الى قسمين .

1 — فئة الاقدمية الواقعة بين (1 الى 10) سنوات ترى بأن المشرف قاس في تعامله معها بنسبة (48،05 %) .

2 — فئة الاقدمية الواقعة بين (11) الى ما فوق ترى بأن المشرف غير قاس في تعامله معها بنسبة (15،83 %) .

مهما يكن فنتيجة لقساوة المشرف ، يتولد لدى العمال نوعا من المقاومة والغليان النفسي مما يدفعهم الى عدم احترام المشرف وعدم الامتثال للاوامر حيث ، من خلال سؤالنا هل أن عدم الامتثال الى أوامر المشرف يعود الى قساوته أجاب (90،90 %) بنعم مقابل (9،09 %) بلا .

لـهذا الح (برنارد (C.BARNARD) على وجوب تأميـن " السلطة المقبولـة " في الوحدة ومعيار قبـولهـا من طرف العمـال نحـو الأوامــر التـي تصدرها هذه السلطـة لـهم ، فان كانوا ينفذونـهـا كانوا راضيـن كـانت السلطة مقبـولـة والعكـس ، ويجـب أن تتحلى هـذه الأوامـر المقبولـة بمايلـي :

1 ـ أن تكـون مفهـومـة ،

2 ـ أن تكـون متوافقـة مـع أهـداف المنظمـة ،

3 ـ أن تكون مناسبـة في جملتـها ، للمصالـح الشخصية المتعلقـة بالذيـن تعـود اليـهـم .

4 ـ أن تكـون قابلـة للتحقيـق أو التنفيـذ (1)

يبيـن هـذا بأن قسـاوة المشـرف سـتـؤدي الـى عـدم اهتمام العمال بالوحدة واعتبارهـا سجنـا اذ مـن خـلال سـؤالنـا عـن تنفيـذ أوامـر المشرف حتى وان كانت هـذه الاخـيرة لاتخـدم مصالـح العمـال ومصالح الوحدة ؟ أجاب (24 ر53 %) بنعم مقابـل (45 ر45 %) وامتنـع (1 ر1 %) عـن الاجـابـة .

ومـن هنـا فان مـواقـف العمـال هنا قد انقسمت الى قسـمـيـن :

1 ـ المواقـف اللامبالاة بمصالـح الـوحـدة ،

2 ـ المواقـف الواعـيـة بأهـداف الـوحـدة

وعـدم تنفيـذ أوامـر المشرف ستؤدي بالضرورة ، بالمشرف الى استعمـال تجـاه العمـال .

3 ـ المشـرف مـع أوضـد العمـال ؟

نتيـجـة للعوامـل السابقـة قمنـا بطرح بعض الأسئلة حـول الاشراف وأهم سـؤال طرحناه هو ماهـو تعريفك للمشـرف ؟

لقـد كانت اجابـة العمـا ل تنحـصـر في النقاط التاليـة :

ـ اعتبار المشرف كمعلـم يعـلم العـامل عملـه

ـ اعتبـار المشرف مسـؤولا عـن فرقتـه ويدافـع عـن عمـالـه

هذه هـي الصورة المثاليـة التي يرونها أنها يجب أن تتوفر في المشرف ، اذ عـدد

( ) راجـع محاضر مـديـر مشابـه مـرى الفصـل الخـامـس .

(1) راجع مدير مشابك موسى النزاعات الجماعية بين العمال وأرباب العمل وسبل حـلها مخطوط معـهد العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر السـنـة الجامعية 1980 . 1981 الفصل الخامس .

سؤلنا هل يدافع المشرف عن حقوق العمال ؟ انقسمت أجوبة المبحوثين الى قسمين :

1 — (66,23٪) يرون بأن المشرف لا يدافع عن حقوق العمال بل يسعى الى انتزاع العلاوات للعمال

2 — و(32,46٪) يرون بأن المشرف يدافع عن حقوق العمال .

وبالتالي فان (66,23٪) ترى بأن المشرف يسعى في غالب الاحيان الى انتزاع العلاوات للعمال، اذ يرى (36) بأن المشرف قد انتزع لهم العلاوات مقابل 41 يرون بأن المشرف لم ينتزع لهم العلاوات منذ دخولهم الوحدة وتنحصر تلك في فئات السن والاقدمية المرتفعة .

4 - السن والاقدمية وموقف المشرف العمال من العلاوة

نلاحظ بأن (16) من فئة سن (20 — 30) سنة يرون بأن المشرف انتزع لهم العلاوة مقابل (11).

10 من فئة سن (31 — 40) سنة مقابل (14)

بينما كبار السن فإنهم يرون بأن المشرف انتزع لهم علاوة اذ يرى (7) من فئة سن (41 — 50) سنة بأن المشرف لم ينتزع لهم علاوة مقابل (5)

و(7) في فئة سن (51 +) مقابل (5) .

نفس الشيء ينطبق على الاقدمية اذ يرى أصحاب الاقدمية الواقعة بين سنة الى (10) سنوات أن المشرف قد انتزع لهم علاوة بنسبة (31) مقابل (29) بينما أصحاب الاقدمية التي تتجاوز (11 +) سنة يرى عمالها بأن المشرف لم ينتزع لهم علاوة (12) مقابل (5) .

استنتاجات الفصل

لقد كان تصور العمال للعمل الجماعي على أنه قائم على التعاون والمساعدة لكن اتضح لهم في ظل تنظيم عملية العمل أنه أصبح عبارة عن مجموعة من الحركات التي تؤدى جماعيا ، وهذا العمل التعاوني هو تعاون مفروض على العمال اذ لا توجد لديهم أية وسيلة أخرى للحصول على عيشهم سوى بيع قوة عملهم .

ودخول العمال الى ميدان العمل يؤدي بهم الى الالتقاء بعمال آخرين لهم نفس الوضعية والمكانة الاجتماعية ونفس الاوضاع والمواقف، وهذه العوامل تساعد على تكتل العمال والتعبير عن مواقفهم والدفاع عن مصالحهم . ولتحقيق ذلك لابد من توفر بعض الشروط أهمها :

— الوحدة العمالية ، الا أننا نرى في وحدتنا هذه بأنه لا توجد وحدة عمالية وهذا راجع الى عدم وجود رؤية واضحة لدى العمال ، وبكلمة أخرى عدم وجود وعي بذاتهم بأنهم يشكلون طبقة تختلف عن الاداريين ماعدى المحرفيين (ورشة II) للعامة ، الذين هم واعون بأنهم يشكلون شريحة واحدة لها ميزاتها داخل الوحدة ، الا أن عدم مشاركة الرهوط الاخرى ، أدى الى فشل محاولتهم الاضرابية هذا ما تج عنه ظهور تصرفات فردانية اذ كل عامل يدافع عن مصالحه **بطرقه الخاصة** .

وفيما يخص الاشراف ، فان العمال يعتبرونه عمارسا وبالتالي مستغلا وعطية تفويض السلطة للاشراف أعطى لهم بعض الامتيازات التي استغلوها لصالحهم ، وبالتالي فان الطلاق العقلاني للانتماج مناسبة استغلال اجتماعي للسلطة الممنوحة لهم من طرف الادارة ويعود ذلك في منح أوضح العامل من العلاوة والترقية لهذا ينظر العمال **الى سلطة** الاشراف بانها غير شرعية .

تمهيد

أن الاهتمام برفع الانتاج داخل الوحدات الصناعية، عن طريق تحسين شروط العمال المادية والاجتماعية داخل الوحدات، سيؤدى الى رضا العمال وبالتالي اندماجهم الا أنه يتبين أن هناك بعض المتغيرات الخارجية التي تؤثر في مردودية العمال داخل الوحدة ومن أهمها الأسرة.

لذا لا يمكننا الاعتماد على الجانب الاقتصادى في عملية التصنيع، كي تحقق تقدم البلاد، اذ يرى (بوتفنوشت) أنه يجب أن "نتفهم بعمق أنه ليس الاعتماد على المنظومة الاقتصادية فقط سنضمن التقدم الاقتصادى، اذ أن هذه الاخيرة تتطلب أيضا، تفهما عميقا لبنية ومميزات المجتمع، بالاضافة الى القوى التي تعمل بداخلها (1)

فالاسرة هي التي تمد بأعضائها الى الوحدة الصناعية وان لم يكن هناك تكاملا بينهما، فلن يتحقق الاندماج العمالي بالوحدة.

فيرى (بود GOOD) فيما يخص اندماج الأسرة بالمنظومة الصناعية مايلي " فيما يخص الادوار المهنية المرتكزة على المنافسة، والانجاز وابعاد انفعالات رهط الأسرة، يضمن استقرارا انفعاليا ضروريا، الذى يسمح للفرد الموجود في أدنى الدارج الاجتماعي — المهني، من تعويض تلك التوترات والكبت والاستيلاب الاتي من المنظومة الصناعية.

وفي هذا الاتجاه فان التعابير EXPRESSIVITE الأسرية هي مكملة للأداتية الاقتصادية (2)

من هنا نتساءل : هل هناك اندماجا بين منظومة الاسرة والوحدة وبعبارة اخرى ماهي الشروط الاجتماعية التي يعيش فيها العمال داخل المجتمع هل تعمل هذه الشروط على اندماج العمال ام على مقاومتهم؟.

---

(1) - VOIR BOUTE FNOUCHET (M):LAFAMILLE ALGERIENNE. ALGER. SNED.1980.
(2) — VOIR-KELLER HALS (J). TROUTOT (PY). LAZEGA (E). MICROSOCIOLOGIE DE LAFMILLE. PARIS. ED. P.U.F .1984. P.11.

أولا : العمال داخل أسرهم

إذا أردنا تفهم عملية التحقيق التي يعاني منه مجتمعات العالم الثالث عامة والمجتمع الجزائري خاصة ، علينا دراسة العلاقة القائمة بين الوحدة الانتاجية والاسرة ، حيث أن التخلف ليس نابعا من المنظومة الاقتصادية فحسب بل هو سلسلة من الظواهر المتشابكة ، هذا ماتوصل اليه (شنتوف CHENTOUF) الذي اعتبر أن أزمة المنظومة الانتاجية في الجزائر ليست أزمة اقتصادية فحسب ، ولكن هي أزمة اجتماعية وثقافية (1)

حيث كانت لعملية التصنيع تأثيرا على التحولات الاجتماعية للاسرة الجزائرية تمثلت في :

1- تقليص الأسرة الممتدة في معظمها الى نموذج بسيط من الاسرة الثلاثية الأب ، والأم ، والاولاد .

2- تمركز الصناعة على الشريط الساحلي مما أدى الى الهجرة الريفية للسكان الى المدن ، بحثا عن العيش الرغد .

3- تغيير أساليب استهلاك الأسرة الجزائرية بفضل التطور الذي عرفته البلاد ، وانتشار الاسواق والبضائع الاجنبية بالاضافة الى ارتفاع مداخيل الشرائح عامة .

4- ظهور بعض المشاكل العويصة الناتجة عن سوء التخطيط ،التي مست الاسرة الجزائرية كأزمة السكن ، وندرة بعض المواد الغذائية الأساسية من الاسواق هذه العوامل باختصار ، كان لها تأثيرا على مواقف العمال حيث أن مايقومون به يأخذونه من أسرهم ، بهذا يقول (بيران PERRIN) أن " أنماط العيش المختلفة تحدد تصرفات مختلفة في العمل "(2)

وبعبارة أخرى ، أن مواقف العمال تابعة من الأسرة وثقافتها والتي يستمد منها العمال تصرفاتهم ، ولاتتوقف بدخول العمال الوحدة ، بل انها تتوغل في قواعد تنظيم عملية العمل السائدة في الوحدة اذ يرى (شيخي CHIKHI) بأن " العمال يرفضون تحمل شكل الثقافة التي لم يختاروها والعقلنة المطالبة من طرف الاطارات المسيرة الذين يحاولون ، كالمسان سيمونيين فرض على العمال السعادة عن طريق العمل والتقدم الصناعي "(3)

---

(1) D'APRES MEBTOUL(M) DISCIPLINE ET SOCIETE EN ALGERIE ALGER ED/ OPU. 1986 P. 81

(2) VOIR PERRIN (J) LES TRANSFERTS . OP. CITE P. 100.

(3) VOIR (CHIKHI SAID) LACLASSE OURIERE AUJOURD'HUI OP. cité P. 62.

ا- موقف أسر العمال من عمل أفرادها

لقد طرحنا السؤال التالي على العينة : ماهو رأي أسرتك في الوحدة ؟ المقصود من طرح هذا السؤال هو معرفة ماإذا كانت أسر العمال تحاول الاستفسار عما يدور في الوحدة ، وبعبارة أخرى ، محاولة معرفة صحة أو خطأ هذا الافتراض: بما أن هناك انتقال لمشاكل الأسرة الى الوحدة ، فهل هناك أيضا ، انتقال لمشاكل كل الوحدة الى الأسرة ؟

وجدنا من خلال هذا السؤال بأن (54) عاملا يرون بأنه لاتوجد تلك الرابطة بين الأسرة والوحدة ، حيث أن الأسرة لاتهتم ولم تحاول أن تستفسر عن مشاكل الوحدة ، ويعود ذلك حسب العمال الى " الأسرة تتخبط في المشاكل الخاصة بها ، مما يجعلها لاتريد معرفة مشاكل الوحدة "
بينما (18) عاملا ، فهم يرون بأن الوحدة هي ذلك المفتاح الذي يحل مشاكل أسرهم ـ لاسيما السكن ؟ ولهذا فإن أسرهم يسألونهم : هل أستجابت الادارة لطلب السكن ؟ هل تحصلت على ترقية ؟ الى آخره هؤلاء الأسر ينظرون للوحدة على أنها منتوجة للرضا ، ولاتهمها المشاكل بينما الباقي لم يجيبوا على سؤالنا هذا .

إن عدم اهتمام الأسر بالوحدة ، له تأثيره على مواقف العمال ، مما يخلق اللا مبالاة ، والتي رأيناها في بعض أقوال العمال أنفسهم " لاتهمني مشاكل الوحدة بقدر ماتهمني مشاكلي ."

" الوحدة ربحت أم خسرت هناك الدولة تساعدها ، أما أنا فعندي ربي " .

" تربح أو تخسر هذا لايهمني ، المهم نربح أنا "
هذا ما يبين لنا بأن مشاكل الوحدة لاتنتقل الى أسر العمال ، فمن خلال سؤالنا : هل تتحدث عن مشاكلك ومشاكل الوحدة داخل أسرتك ؟ أجاب 75 عاملا بأنهم لا يتحدثون عن مشاكلهم ولا عن مشاكل الوحدة وذلك لأن أسرهم لاتريد معرفة ذلك ، بقدر ماهي تحتاج الى مساعدة من طرف الوحدة في حل مشاكلها الاجتماعية والاقتصادية ، لهذا يرى العمال

بأنه " عندما تكلمهم عن مشاكل العمال والوحدة ، تشعر وكأننا نقلقهم ، ويقولون لنا دائما 'ذبر راسك ،" فلا يوجد اذا ذلك التضامن وذلك التكامل بين منظومات المجتمع من أجل ايجاد الحل لمشاكل كل منها كما يرى العمال بأن اسرهم لاتواسيهم وتشجعهم من الناحية النفسية خاصة ، بل تعمل على خلق روح التشاؤم لديهم .

ومنا يبدأ الصراع بين دور الأب / ودور العامل ، فالعامل يعتبر الوحدة سجنا تقضي على طموحاته الشخصية ، فهو قلق في تأدية عمله ينتظر ساعة الخروج ، وما ان يدق جرس الخروج حتى تسمع من العمال عبارات " الحمد الله " أو " أوف بسيف " ، مهرولين الى الحافلات للرجوع الى بيوتهم ، وعند وصولهم الى بيوتهم فإن الشعور بالاختناق يزداد ، حيث لا يجدون تعويضا لذلك القلق والتعب الناتج عن شروط العمل المادية والاجتماعية السائدة في الوحدة ، بل يتضاعف نتيجة لضيق المسكن وكثرة عدد الاولاد ، ومراشهم ، لذا يعاني العمال صعوبة عادة انتاج قوة عملهم ولاسيما التعب الفيزيولوجي والنفسي ، اذ يرى العمال أنه عند دخول البيت تخرج بسرعة لعدم توفر وسائل الراحة ، ويذهبون اما الى المقاهي ، وبالتالي زيادة المصاريف ، وشدة التعب ، ولاسيما النفسي أو التجوال في الشوارع الى ساعة متأخرة من الليل ، أي بعد نوم الصغار فلو قمنا بحساب الوقت الذي يقضيه العامل داخل الوحدة وخارجها نتوصل الى مايلي :

وقت العمل : 8 ساعات في اليوم

النقل (ذهابا ايابا) : 2 ساعة في اليوم

وقت شراء

مستلزمات الاسرة : 4 ساعات في اليوم

وقت النوم : 8 ساعات في اليوم

الوقت الذي يقضيه : 2 ساعات في اليوم

مع أفراد أسرته

<u>المجموع 24 ساعة</u>

أين هو الوقت المخصص للترفيه ، الذي ينادي به علماء الاجتماع

ولاسيما (فريدمان FRIEDMANN) الذي يرى في الوسائل الترفيهية المنشطة والخلاقة التي تعطي للعامل التعبير عن شخصيته وتحقيق توازنه وبالتالي تساعد على اندماجه في تنظيم عملية العمل ، ان الوقت الضئيل جدا الذي يقضيه العامل مع أفراد أسرته له تأثيره على بنية الأسرة ، ولاسيما في مجال التربية التي يحتاجها الابناء بالاضافة الى عاطفة الأبوة التي تساعد في خلق فرد سليم من الناحية التربوية لهذا يشعر العمال أنهم كالعبيد يعملون دون هدف من طلوع الشمس الى غروبها .

ان هذه المواقف التشاؤمية تجاه وضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية تدفعهم الى عدم الاندماج بوحدتهم بل تنمي لديهم فكرة الانسحاب، فنتيجة لعدم وجود تكامل بين منظومة الاسرة ومنظومة الوحدة أدى بالعمال الى رفضهم أن يشتغل أحد أعضاء اسرتهم في الوحدة أي يقوم العمال " بالدعاية لغير صالح الوحدة ، اذ يمارس العمال "حصارا" تجاه الوحدة بألا يمدونها بأفرادهم للعمل فيها اذ يرى العمال " لوكانت الوحدة جيدة لشجعنا أبنائنا على العمل فيها ، عندنا أبناء وصلوا سن العمل ولكنهم لا يعملون ، ولانريدهم أن يعملوا في هذه الوحدة لاننا نعلم مسبقا بأن دخولهم هنا سيقضي على مستقبلهم وعلى طموحاتهم " .

هذا ما دفعنا الى معرفة ماذا كانت أسر العمال تشجع العمال على مغادرة الوحدة ؟

أجاب (55) عاملا بنعم مقابل (20) عامل بلا هذا يبين بأن الأسر تطالب عمالها مغادرة الوحدة ، وبالتالي تشجيعهم لعملية التسرب ، ويرجع العمال ذلك الى عدم تمكن الوحدة من تلبية حاجيات أسرهم ، باعتبار الوحدة خزينة مالية هذا ما يتضح من خلال أقوال العمال .

" عندما أتقاضى شهريتي وادخل للبيت ، تسألني زوجتي كم تحصلت هذا الشهر ، وعندما أبلغها بالمبلغ تشمأز وتهز كتفيها وترد علي لماذا لاتغير وحدة أخرى أحسن ؟ لانك لواستمريت فيها فإننا سنشحت قبل أن ينتهي الشهر " ورشة (III) 36 سنة .

" أسرتي غير مسرورة من أجرتي وتطلب مني دائما مغادرة الوحدة "، 33 سنة ورشة II .

" عندما أخبر أسرتي ، بأجرتي يقولون لي لوكنا مكانك لغادرنا الوحدة " 45 سنة ورشة (١٧) .

نستنتج مما سبق ، بأن أسر العمال ما زالت تعاني من البؤس ويظهر ذلك من خلال تركيزها على تلبية حاجياتها الفيزيولوجية والمتمثلة في :

— الغذاء (الاستهلاك عامة)

— والمأوى

وعدم حصولها على هذه الحاجات الفيزيولوجية ،يدفعها الى تشجيع أفرادها على التسرب أو التغريب الى أخره .

هذا ما دفعنا الى التركيز على دراسة هذين المتغيرين ومدى تأثيرهما في مواقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل .

ثانيا : العمال وتلبية الحاجيات الفيسيولوجية

لا يقاس تقدم أية دولة ، بعدد مصانعها ، وعمالها فحسب ، بل بما تنتجه من الخيرات الاستهلاكية حيث أن " ميزانية حضارة ما تتم على الاقل بالاخذ بعين الاعتبار تناقضهما على مرحلة استعمال الحاجيات والمصالح " ان استهلاك متنوع ما ، توجهه ميكانيزمات اجتماعية — نفسية تلبى عن طريق الاجرة ، لذا فان تلبية حاجيات العمال مرتبطة بالاجرة التي يتقاضونها وبالتالي فأجرتهم هي التي تحدد نوع استهلاكهم .

حيث أن عملية التصنيع التي أنشأت الطبقة العاملة تسعى الى القضاء على دور الاسرة التي كانت تشكل خلية انتاج واستهلاك معا ، وفرض على العمال ضرورة تبادل قوة عملهم مقابل أجر معلوم قسم استهلاكه ، ومن هنا فان العمال يقعون في دائرة مغلقة بدايتها تحدد نهايتها أي الشروط المادية والاجتماعية للعمل هي التي ستحدد له الشروط المادية والاجتماعية للاستهلاك وذلك من خلال مؤشر الاجرة .

ومهما يكن فان العمال يسعون الى تلبية الحاجيات التي يرونها ضرورية لحياتهم ولا سيما الحاجيات الفيسيولوجية اذ قدم ابراهام ماسلو نظريته في تدرج الحاجات عام 1934 قسمها الى خمسة حاجيات أساسية هي :

(1) Voir ADAM (D) ." Les Réactions du Consommateur devant les Prix - PARIS- Société d'eddition d'enseignement supérieur 1958 (Préface X).

1 ـ الحاجات الفيزيولوجية
2 ـ الحاجات الاستقرار
3ـ الحاجة الى الحب
4ـ الحاجة الى احترام الذات
5ـ الحاجة الاجتماعية .

" وتعتبر الحاجات الفيسيولوجية نقطة البداية في نظرية الدافعية وبين تلك الحاجات التي تتعلق بالاكل والمشرب والحاجة الى النوم الى أخرتلك القائمة ، تعتبر هذه الحاجات أقوى مجموعات الحاجات جميعها ، وهذا يعني أن الفرد الذى يفتقد كل شئ في حياته ، تتبلور دوافعه أساسا في الحاجات الفيسيولوجية دون غيرها من الحاجات كما أن سلوكه يوجه نحو محاولة اشباعها أيضا (1)

ا ـ العمال والحاجيات الاستهلاكية

كتب (ماركس يقول " الجوع هو الجوع ولكن الجوع الذى يلبي باللحم الطازج ، يؤكل بالسكين هو شكل من الجوع يختلف عن الذى يأكل اللحم نيئا بأظافره ويديه وأسنانه " (2)

ان هذا يبين لنا تلك العلاقة الكامنة وراء تلبية الحاجة ، أى أساليب الاستهلاك التي تختلف من مكان لاخر من عصر لآخر ، وذلك حسب عامل الدخل ، ولاسيما في المجتمعات الصناعية اذ أن التفاوت في الأجور يؤدى الى التفاوت في الاستهلاك ، والشكل لا يمكن في تلبية هذه الحاجيات فحسب بل وأيضا في كيفية تلبيتها وهذا الذى يظهر الاختلاف بين الطبقات والشرائح الاجتماعية .

---

(1) ـ حنفي محمود سليمان .السلوك التنظيمي والاداء.الاسكندرية. دار الجامعات المصرية (د . ت) ص 162 .

(2) - D'APRES FOURNIER (J) . QESTIAUX (N). TRAITE DU SOCIAL. Paris. 2ème E D. DALLOZ. 1978 P. 733

أ ـ 1 الـعـمـال والازمـة الـغـذائيـة

أ - 1 -1ـ الانتـاج الـغـذائـي وظـهـور أزمـة الاستهـلاك

لقد عمل التطور العلمي والتقني ، الذي عرفـه العالم خـلال هذا القرن على القضاء على معظم الأوبئـة التي كانت متشـرة ، والتي كانت خطرا على الانسان ، وظـهـور الأدوية والمستشفيات ، عملت على زيادة ارتفاع نسبة المعيشة لدى السكان وبالتالي التخفيف من الوفيات ، مما أدى الى زيادة السكان في العالم عامة ، والجزائر خاصة ، اذ تقدر عدد السكان في الجزائرحاليا بـ (22,6) مليون نسمة ، وتقدر نسبة النمو بـ(3,2%) سنويا (01) اذ " هذا النمو الديمغرافي المرتفع يمكنه أن يشكل عبئا على التنمية اذ يمكنه أن يقف حاجزا في التنمية ، بتحديد قدرات استثمار الدولة "(2) وتظهر هذه المشكلة أكثر اذا علمنا بان عدد السكان العاملين هو (4.450 000) عامل بينما الباقي يشكل جيشا استهلاكيا ، أضف الى هذه المشكلة ، الهجرة الريفية الى المدن الساحلية مما أدى الى اكتظاظها ، والتخلي عن الزراعة ، مما أدى الى انخفاض الانتاج الزراعي عامة حيث ان عدد الذين يتركون الريف حسب منشورات أمانة الدولة للتخطيط بـ(20.000 شخص) في مرحلة (74ـ77) (3) .

نتج عن هذه الهجرة انخفاض الانتاج الزراعي :

جدول رقم (2 3) الحبوب في فترة 62ـ77 بملايين د ج

السنوات / الحبوب	62ـ63	70ـ71	البعد	76ـ77	البعد
الانتاج الاستيراد	16,6 3,3	17,3 7,5	007+ 4,2+	11.425 17,2	5,875ـ 9,7+
المجموع	99,9	24,8	4,9+	18.625	4,1+

(4)

(1) Voir. 2ème PLAN QUINQUENAL... OP CITE P 13

(2) IBID P. 13

(3) Voir FAHME (P) "MECANISMES ET PORTE DES PRIX DANS L'AGRICULTURE ALGERIENNE". D.E.S. Sciences Economiques . -I.S.E ALGER . 1976. P. 37.

(4) VOIR BEN AMRANE (D) AGRICULTURE ET DEVELOPPEMENT EN ALGERIE ALGER ED ONED 1980 (ANNEX P 232)

نلاحظ بأن انتاج الحبوب في الجزائر قد انخفض من سنة (70 الى 71) و(76-77) بكمية قدرها (5ر5مليون دج بينما الاستيراد قد تضاعف ثلاثة (03) مرات وانتاج الحبوب مثالا واضحا ، اعتمدنا عليه لانه يعتبر احد المواد الغذائية الاساسية للاسرة الجزائرية من جهة ، ومن جهة ثانية لا يمكن تناول كل الزراعات في هذا الجانب والتحدث عن الانتاج .

مهما يكن ، فانه عندما نتحدث عن الانتاج الزراعي ، لا ننسى أن نربط ذلك بمشكلة السوق والاسعار وأجرة العمال .

1-2- اسعار المواد الغذائية الاساسية وأجور عمال الوحدة

مما يتكون غذائك اليومي والشهري أيها العامل ؟ " الخبز والبطاطا والحشيش " ورشة (V) السن 54 سنة .

ان تضاعف أسعار المنتوجات الغذائية الاساسية نتيجة لتزايد الطلب عليها بالاضافة الى أجرة العمال ، يؤدي ذلك الى حدوث خلل في التوازن الضروري للعيش والمتمثل في عدم امكانية العامل من تلبية حاجياته وحاجيات اسرته بهذه المواد ، ويتضح ذلك الخلل في الفارق الموجود بين أجرة العمال وأسعار المواد الاستهلاكية الضرورية فنرى مثلا أي اسعار كل من العدس واللوبية البيضاء والحمص والجلبانة قد أرتفعت بين 1962 الى 1975 الى (100٪) من 55 دج و80دج للقنطار الى 270دج .

وكذا القمح الصلب واللين تجاوزت أسعاره 10ر43 دج و35ر39 دج للقنطار الى 86و 78 دج (1)

ويضيف سعيد شيخي ، أن البطاطس ارتفعت أكثر من 4ر82٪ في 1977 عما كانت عليه في (72).

---

(1)-I B I D. P. 188.

نفس الشئ يقال عن الخضر والفواكه ، اذ ارتفعت أيضا (9ر1 %) من 69 الى (6ر7 %)في 1970 الى 6ر18 %)في 1972 (1)

وقد وضعت وزارة التخطيط جدولا للاسعار بالتجزئة لبعض المواد الاستهلاكية حسب سعرها وذلك لتبين عدم وجود توازن ضروري لها يمكن .

جدول رقم(33)حسب اسعار التجزئة في الجزائر الكبرى د ر ج عام 79م

المواد	السعر	المواد	السعر
الخبز	85ر0	البطاطس	09ر2
الكسكس	63ر2	الزرديننة	19ر2
الفاريننا	86ر0	القرعة (الخس)	56ر4
السميد	70ر1	اللفت	78ر1
العجين الغذائي	35ر2	البصل	80ر4
كلغ لحم البقرى	45ر31	الطماطم	85ر4
البيض	62ر0	الليمون	08ر4
الدجاج	29ر18	البرتقال	97ر2
السمك	65ر6	اليوسفي	50ر2
الحليب	80ر1	العنب	97ر6
الزيت كلترات	15ر14	سكرقداح	70ر3
زيت الزيتون اللتر	85ر11	القهوة 250غرام	9?ر6
الزبدة	28ر3	ملح الطعام	78ر0
العدس	65ر3	الخل 75سل	14ر1
الجلبانة	48ر3	فلفل اسود 50غرام	35ر0
لوبيبنة بيضاء	59ر3	مشروبات غازية	20ر1
المجموع	151,41 دج	المجموع	

(2)

(1)-VOIR CHIKHI (S).INSTITUTION SYNDICAL ET FORMATION SOCIAL

OP. CITE . PP. 56/57

(2) VOIR MINISTERE DE LAPLANIFICATION ET DE L'AMENAGEMENT ANNUAIRE STATISTIQUE DEL'ALGERIE. 1977/ 1978 . PP, 373 . 373 . 374.

يبين ذلك أن العامل الواحد له ما قيمته (151,41 دج)لوحده في اليوم دون المصالح الاخرى كالنقل والتدخين والسينما والترفيه ..الخ ،

وقد بين مخطط الخماسي أن استهلاك الاسر الجزائرية لعام 1984 كان كالتالي :

استهلاك الاسر (1984) بالمليار(دج)

المنتوجات الغذائية 69,0

المنتوجات الصناعية 39,5

المصالح 18,2 (1)

يقدر استهلاك الفرد الواحد (دج) سنويا عام 1984 كالتالي

المنتوجات الغذائية 3546

المنتوجات الصناعية 2133

المصالح 753

المجموع (2)

6432

تبين هذه الارقام ارتفاع نسبة الاستهلاك الغذائي :

تطور استهلاك الغذائي لكل ساكن حسب رهط المنتوج(كغ/سنويا

جدول رقم (34)

الرهط \ السنوات	1980	1984	البعد
الحبوب وتوابل	186	180.175	6—11—
البطاطس	34,4	38	3,6+
الخضر والجافة	8,25	8,7	045+
الخضر الطرية والمصبرات	70	77	7+
الفواكه	32,75	44	11,25+
السكر	15,9	20	4,1+
اللحوم الحمراء	11,37	9,5	1,87—
اللحوم البيضاء	4,34	7,5	3,16+
الحليب ومشتقاته	65	90	25+

---

(1)– VOIR. 2é PLAN QUINQUENAL. OP. CITE. P. 32.

(2)– I B I D. P. 32.

البيض	3	4	1+
السمك	2,2	2,9	0,7+
الدهنيات	16,76	16,9	0,14+
الزيوت	14,79	14,9	0,11+
الزبدة	1,97	2	13,0+

واذا ربطنا أجرة العامل ، بسعر المواد الضرورية ، شهريا لعائلة تتكون من ثلاثة (03) أفراد لأدنى دخل للعامل 1660) بالدينار ..ج (سلم5فرع3)

الخبز	100دج	الملح	10دج
الكسكس	30دج	الشاي	20دج
البطاطس	500دج	القهوة	70دج
الخضر الجافة	300دج	السكر	20دج
الطماطم	50دج	الفواكه	200دج
البصل	50دج	أدوات مدرسية	30 دج
الحليب	130دج	الاحذية	150دج
الزيت	50دج	الكهرباء	450دج
البيض	150دج	الغاز الطبيعي	30 دج
اللحم	200دج	الكراء	30
التوابل	20 دج	النقل	15 دج

مجموع ذلك 2260دج مقابل شهرية 1660دج .

هذا ما يؤدى بالعامل أبدا الى تلبية كل حاجياته وهذا يتطلب منه الحصول على أجر مرتفع مما يدفعه الى أعمال أخرى أوالسرقة وأما عدم تلبية كل حاجياته وبالتالي نقول بأن اعادة انتاج قوة عمل العامل غير كافية مما يؤدى بالضرورة الى التعب الفيسيولوجي الذى يؤثر بدوره على الانتاج

II ـ سلوكات الشراء

ان انخفاض أجرة العامل وارتفاع اسعار السوق تدفع العامل الى البحث عن تلبية حاجياته بأسعار منخفضة نسبيا ، كالالتجاء الى الأروقة وأسواق الفلاح فمن خلال سؤالنا من أية جهة تشترى حاجياتك كانت اجابتهم كالتالي :

الاروقة والخواص (74)

التعاونية (3)

لهذا مابين بأن العمال يرون بأن الأروقة تساعد على استقرار الاسعار وتساعدهم على تلبية حاجياتهم الأساسية اذ يرى العمال بأنه في الاروقة هناك انخفاض محسوس في الاسعار المسن 45ورشة(II) .

كما يشترى العمال من الخواص (التجار الصغار) المتواجدين في احيائهم ، وهذا راجع الى التعامل السائد بين التاجر وسكان الحي ، والمتمثل في عملية القرض المواد الاستهلاكية ، دون دفع الاجر أبدا ، وهذا ما يساعد العمال في تلبية حاجياتهم .

ثالثا : العمال ومشاكل السكن

لقد رأينا أن سياسة التطور الصناعي التي ارتكزت على الشريط الساحلي ، أدى الى تضخم المدن الساحلية ، وبالتالي عدم تمكن الدولة من التحكم في النمو الديموغرافي ، من جهة ، ومن جهة ثانية أن تلبية حاجياتهم من الناحية السكنية أصبح شيئا عسيرا بل وأزمة اذ في (1966) تم تعداد (000 1930) وحدة سكن (000 2280) أسرة بلا عجز خسارة تقدر ب(000 300) مسكنا ، بينما في (1970) زاد عدد المساكن ب(000 50) مسكن قدر النفس ب(000 530) مسكنا أي زيادة 000 230 أسرة (1)

يعود ذلك اهتمام الدولة أساسا بوضع القواعد المادية للتصنيع على حساب تلبية الحاجيات الاجتماعية ، ولم يكن السكن في أي وقت محورا أوليا للتقدم الاقتصادي والاجتماعي ، اذ يتضح ذلك من خلال نسبة الاستثمارات المخصصة للسكان :

- ففي المخطط الثلاثي (1967 — 1970) خصصت نسبة (3,6 %)
- المخطط الرباعي (1970 — 1973) خصصت نسبة (4,5 %)
- المخطط الخماسي (1980 — 1984) خصصت نسبا ب(15 %) (2)

وهذا مايطرح أزمة السكن .

أ — العمال وأزمة السكن

كمعنى أزمة للسكن ذلك التعريف الذي أعطاه (انجلز) وهو " ماتعنيه في أيامنا هذه بأزمة السكن هو خطورة الشروط السيئة لسكن العمال نتيجة التوافد المفاجئي للسكان الى المدن الكبرى ، وارتفاع ضخم للكراء واكتظاظ أيضا مستمر للساكنين في كل منزل وبالنسبة للبعض عدم امكانيتهم ايجاد حتى المسكن " (3)

حسب هذا التعريف ، نرى بأن لازمة تتمثل في :

- الشروط السيئة للسكن (الرفاهية الضرورية) ،
- ارتفاع الكراء مقابل دخل الشرائح الدنيا في المجتمع ،
- اكتظاظ للساكنين في مسكن واحد ،
- عدم ايجاد المسكن .

(1) Voir.-(GADOUCHE (M) LA POLITIQUE ECONOMIQUE DU LOGEMENT EN ALGERIE" Depuis 1962 D. E. S. sciences économique Université d'ALGER . 1974 . P. 6
(2) Voir.-(HADJIJ Chérifa) "SELOGER?" IN TEMPS MODERNE OP. Cité P. 244.
(3) Voir.-(GADOUCHE (M) OP. Cité P. 6.

لهذا عند اجراء المقابلات مع العمال ، كان علينا معرفة أن كانوا يعانون من مشكلة السكن فكانت اجابة المبحوثين (67 عاملا) يرون أنهم يعانون هذه المشكلة مقابل (20)

و(15) منهم لم يجدوا مسكنا ، يسكنون عند أقارب او أو ليائهم ،

و(62) يعانون من الاكتضاض لكثرة الاولاد وارتفاع حجم الأسرة بالاضافة الى الشروط السيئة للسكن .

أما الذين لا يعانون من مشكلة السكن فاغلبهم عزاب (16) بينما (4) فلهم مساكن ذاتية ، ورغم ذلك فانهم لم يطرحوا هذه المشكلة في الوحدة اذ أن 49 لم يطرحوا مشكلة السكن مقابل (23) ارحموها أثناء اجتماعات النقابة ويعللون ذلك كونهم أنهم كانوا فلاحين وعند ما أخذت المصانع تستولي على هذه الاراضي الزراعية لم نجد سبيلا للعيش سوى العمل في المصنع وهذه الوضعية والظروف كانت سببا في عدم طرحنا لمشكلة السكن لان همنا في البداية هو العمل ولو طرحنا ذلك في البداية لما وظفونا .

أما البعض الآخر فانهم يرون بأن هذه المشكلة وطنية تعاني منها كل الوحدات وكل المواطنين وبالتالي فإن الوحدة لا يمكنها أن تحمل هذه المشكلة والذين طرحوا المشكلة فانهم يرون بأن الوحدة هي الدولة ويمكنها أن تحل المشكلة طالما المسؤولون يقولون بأننا "كسيف كيف" فلماذا اذ ، الوحدة تبني المساكن لاطاراتها فقط ؟

ا — 1 — حجم أسر العمال

لقد اتسع حجم الأسرة الجزائرية في (1966) الى (1977) من (6،77) شخص للمسكن الواحد الى (7،67) شخص ، وهناك تقديرات ترى بأنها ستصل في الثمانينات (1980) الى (9،50) شخص في المسكن الواحد (1)

ويعود ذلك الى :- النمو الديموغرافي الذي تعرفه بلادنا ، بالاضافة الى تعايش اسرتين أوثلاثة في مسكن واحد ، مما ادى الى اكتضاض المسكن .

والدراسة التي قام بها (بو تفنوشت) حول " تطور الاسرة الجزائرية " بينت مايلي

1 — ان هناك أكتضاض ملحوظ للحجم الصغير للاسرة الجزائرية مقابل الأسرة ذات الحجم الكبير ويقدر الفارق بـ 6،8 % للاسر التي لها ولد أو اثنين الى 7،8 % الذين لهم من 3 الى 08 أولاد .

---

(1)-Voir·BENAMRANE (D). CRISE DE L'HABITAT ET PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT SOCIALISTE EN ALGERIE. ALGER. CREA.1980.P24

2 ـ و نفس الشيء بالنسبة للأسر المتوسطة الحجم اذ هناك بعدد ا يقدر بـ(6ر5%)
بينما الاسر ذات الحجم المرتفع يقدر البعد بـ(3ر11+%) للأسر التي لها من
7 الى 8 أولاد في المسكن (1)

وتزداد المشكلة اذا ربطنا ذلك بعدد الغرف اذ أن "6ر81% من
المساكن الحضرية تحتوي على غرفة او ثلاثة غرف "(2)
اذ تبين احدى الدراسات التي اجراها المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية
والانثروبولوجية لوزارة البناء والسكن (بفرنسا) عدد الاشخاص
المخصصين في كل غرفة من المسكن

جدول (35) عدد الغرف ونسبة الاحتلال *

عدد الأشخاص / عدد الغرف	1	2	3	4	5	6	7	8	9	+10
1	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
2	ن ت ع	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
3	ن ت ع	ت ع	ت ع	ت ع	ن ت ع	ن ت ع	ت خ	ت خ	ت خ	ت خ
4	ن ت م	ن ت ع	ن ت ع	ن ت ع	ت ع	ت ع	ت م م	ت خ	ت خ	ت خ
5	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت ع	ن ت ع	ن ت ع	ت ع	ت ع	ت م م	ت م م
6	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ت ع	ت ع	ت ع
+7	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت م	ن ت ع	ن ت ع	ت ع

واذا قارنا ذلك بالعينة نتحصل على مايلي

(1) – Voir (BOUTEFNOUCHET Mostéfa) "TENDANCE D'EVOLUTION DE LA FAMILLE ALGERIENNE In Panorama CP. Cite .PP. 24 .25

(2) - Voir (HADJIJ C). OP. Cité P.245

(3) - Voir CENTRE D'ETHNOLOGIE SOCIALE ET PSYCHOSOCIOLOGIE - FAMILLE ET HABITATION - TOME . I . Paris - CNRS. 1975, P. 108.

* ـ ت.ع = تعمير عادي
ت.م.م = تعمير مؤقت مسموح به
ت.خ = تعمير خطير
ن.ت.ع = تعمير ناقص عادي
ن.ت.م = تعمير ناقص مسموح به

جدول رقم (36) نوع السكن للعينة وعدد الغرف بمقارنتها
مع عدد الساكنين لعمال الوحدة

نوع السكن	التكرار	عدد الغرف	التكرار	متوسط الساكنين
عمارة	12	1	4	5ر5
فيلة	4	2	18	6ر5
بناء ذاتي	4	3	16	9
حوش	48	4	16	10ر4
قربي	5	5	08	8ر3
مرأب	1	6	08	15
أقارب	3	7	03	14
	/	8	02	10
	/	9	02	10
	/	9	02	8ر5
	/	11	01	8
المجموع	77	المجموع	77	104ر3

نلاحظ بأن (62) من العينة يعانون من (ت.خ)

1-2- العمال والرفاهية

أن أزمة السكن التي يعاني منها عمال الوحدة ، تؤدى أيضا الى مستوى ضعيف جدا من الرفاهية ويتمثل ذلك في :

1 - الضيق في السكن نتيجة لعدد الغرف ،

2 - عدد الساكنين أو مستوى احتلال تلك الغرف ،

3 - عدم وجود الضروريات الاساسية للمسكن (كالكهرباء والماء والغاز) .

1-2-1- الضيق داخل المسكن أو نسبة لاحتلال

لقد لاحظنا من خلال الجدول السابق بأن هناك اكتضاض خطير يعاني منه العمال ، ويتبين احدى الدراسات لمركز الاسيولوجية الاجتماعية وعلم النفس الاجتماعي أن الاسرة التي لها خمسة (05) أعضاء يعطي لها (52م2) في المتوسط وأن أقل من (14م2) للشخص الواحد ، فإن ذلك سيؤدى الى عدم رضا الاسرة عن مسكنها وأن أقل من (8) الى (10م2) يحدث ذلك خطورة وقوع خطورة وحدوث توترات عصبية (1)

---

(1)- I B I D . P.108.

وقد وضع مجلس الثقافة للسكن في الولايات المتحدة المعايير الملائمة التالية :

1 ـ (36 م2) لكل شخص ،

2 ـ (67,5 م2) لشخصين ،

3 ـ (90 م2) لثلاثة لثلاثة اشخاص ،

4 ـ (103,5 م2) لاربعة أشخاص (1) .

بينما وزارة البناء بالجزائر فقد وضعت المعايير التالية :

عدد الحجر	%	المساحة الادنى م2	المساحة الاقصى م2
1	34,5	24	33
2	37,0	34	45
3	15,5	44	58
4	7,5	55	72
5	3,5	65	97
+6	2,0	85	113 (2)

فإذا قمنا بمقارنة معايير الولايات المتحدة ومعايير الجزائر ... لا يمكننا المقارنة بينهما ولكن للتوضيح فقط ـ مع الافتراض أنه في كل حجرة يوجد شخص واحد فيها فنحصل على مايلي :

1 ـ فيما يخص المعيار الاول للولايات المتحدة وهو (36 م2) ، فإننا بحيدون عنه بـ (12 م2) الى (3 م2) ،

2 ـ وعن المعيار الثاني (67,5 م2) بـ (33,5 م2) الى (22,5 م2) ،

3 ـ وعن المعيار الثالث (90 م2) بـ (46,4) الى (32 م2)

4 ـ وعن المعيار الاخير (103,5) بـ (46,5 م2) الى (31,5 م2)

واذا قمنا بمقارنة المعايير (الولايات المتحدة والجزائر) بالعينة نتحصل على مايلي :

1 ـ نلاحظ بأن أدنى عدد الافراد في الغرفة الواحدة هي (5,3) ـ حسب العينة و يتقاسمون (33 م2) (معيار جزائري) أو (36 م2) (معيار الولايات المتحدة) ، وبالتالي نلاحظ زيادة (4,3) أشخاص في الغرفة الواحدة .

---

(1) - IBID . P.108 .

(2) - D'APRES GADOUCHE (M). O.P Cité . P. 16 .

2 - (6,6) أشخاص من العينة يتقاسمون (67,5 م2)(معيار الولايات المتحدة) أو (45 م2) (معيار الجزائر) بلاحظ زيادة (6,4) أشخاص.

3 - (9) أشخاص من العينة يتقاسمون مسكنا مخصصا لثلاثة أشخاص، أي (90 م2) معيار الولايات المتحدة (أو (53 م2) (معيار الجزائر) بلاحظ زيادة 6 أشخاص.

4 - و (10,4) أشخاص يتقاسمون (103,5 م2) (معيار الولايات المتحدة) أو (72 م2) معيار الجزائر، أي زيادة (6,4) أشخاص.

اذا هناك مجموعة من عينة البحث قد بلغت الى مستوى تكديس خطير في السكن، وكما يقول (بوطلير ونسوازن) " البورجوازية لاتسكن العمال بل تخزينهم "(1)

2 - 1 - السكن وضرورياته

رأينا بأن المسكن يمثل خلية اجتماعية لاعادة انتاج قوة العمل، والسكن الجزائري يجمع احيانا بين أسرتين أو أكثر، وليتم العيش لابد من توفر على الاقل الضروريات الاساسية للمسكن من ماء وكهرباء وغاز ومراحيض ومرشات، وقد حصرنا هذه الضروريات في المؤشرات التالية : الماء، الكهرباء، الغاز.

وقد كانت اجابات العينة حول حصولها على هذة الضروريات كالتالي :

- يرى (16) من العينة بانهم لا يملكون الغاز ولا الماء في المنافيات ولا الكهرباء

- و (20) لا يملكون سوى الماء في المنزل دون الكهرباء والغاز الطبيعي،

- و (24) لا يملكون سوى الكهرباء دون الغاز الطبيعي والماء في المنافيات بينما (14) - لا يملكون هذه الضروريات الاساسية في بيوتهم.

اما عدم توفر هذه الضروريات في منازل العمال يطرح لهم مشاكل عديدة لاسيما فيما يخص مشكلة الماء والغاز، اذ يتطلب ذلك منهم لاسيما المتزوجون الذين لهم أولاد صغار، التعب للحصول على زجاجة غاز أو الماء

II - أجرة العمال والمسكن

تعتبر تكاليف الكراء في الجزائر مرتفعة، واذا ماقيست بماجرة الشرائح الدنيا بالاضافة الى بعض التقاريمات، اذ تقدر متوسط مصاريف الكراء الشهرية لدى عمال الوحدة بين (300 دج) الى (600 دج).

---

(1)-Voir BUTLER (R) NOISETTE (P) DE LA CITE OUVRIERE AU GRAND ENSEMBLE. Paris. ED. Petit Collection MASPERO 1977. P. 86.

ولو قارنا المصاريف الشهرية للكراء والاستهلاك ، بأجرة العمال داخل الوحدة ، نلاحظ بأن المصاريف الشهرية الضرورية لاعادة انتاج قوة العمل تقدر بين (000 3 دج/الى 00 35 دج) أي نقصا قدره : (1840 دج) .

هذا مايؤثر على ميزانية الاسرة وبالتالي على عقليتها العقلية الاقتصادية لأسر العمال .

ويتمثل ذلك في عملية تنظيم دخل العمال خلال الشهر ، وقد تحصلنا على النموذجية التالية :

1ـ التغذية بنسبة (52 %) من دخل العامل
2ـ المصاريف السكنية بنسبة (20 %)
3ـ مصاريف اللباس بنسبة (15 %)
4ـ مصاريف تأثيث البيت بنسبة (6 %)
5ـ مصاريف الاولاد المدرسية والعلاج (7 %)

نلاحظ بأن الحصة الوفيرة من أجرة العامل تذهب الى التغذية ثم السكن وهذا يبين لنا بأن العمال مازالوا لم يتحصلوا على تلبية الحاجيات الاساسية للعيش وبالتالي فإنهم في المستوى الاول من مستويات (ماسلو) المتمثلة في المستوى الفيزيولوجي ، كما نستنتج من خلال أجوبة المبحوثين على النموذجية التالية للاستهلاك أسر العمال :

1ـ استهلاك الحبوب المتمثلة في السميد والفرينة والعجين الغذائي

2ـ استهلاك الخضر الجافة واللينة كالحمص واللوبية والعدس والبطاطس .

3ـ استهلاك المنتوجات البقالية كالزيت والسكر والقهوة والفلفل الاسود .. الخ

4ـ استهلاك الفواكه البخسة الثمن ان توفرت ، أو تعويضها بالمشروبات الغازية .

5ـ استهلاك اللحوم بكمية قليلة لاسيما الحمراء منها التي تؤكل في المناسبة والاعياد .

لهذا يعاني العمال من سوء التغذية ومن نقص البروتينات والفيتامينات المتوفرة بكثرة في اللحوم والاسماك والبيض والفواكه ، والذي يؤثر بدوره على اعادة انتاج قوة عملهم هذا اذا افترضنا وجود هذه المواد وتوفرها وبالتالي عدم وجود نقصا منها .

لهذا جزء كبيرا من مصاريف الأسرة تذهب في الاستهلاك الغذائي بالدرجة الأولى ، ثم للسكن واللباس ، ثم تأثيث البيت ومصاريف العلاج .

وهذا مايدفع العمال الى عدم تمكنهم من الادخار ، اذ أن (60) عاملا يرون بأنهم لم يتمكنوا بعد من ادخار القليل جدا من أجرتهم بل ولاتكفي اطلاقا ، مقابل (17) عامل تمكنوا من الادخار وتنحصر هذه الفئة في العزاب والمتزوجون الذين ليس لهم أولاد .

هذا مايدفعهم بطبيعة الحال الى الاستلاف ، اذ أن (82) عامل يستلفون النقود قبل نهاية كل شهر من أجل تلبية حاجيات أسرهم ، مقابل (45) عامل لايستلفون ، وتنحصر نسبة الذين يستلفون في المتزوجون العزاب .

استنتاج الفصل

من خلال العرض، ظهر بأن العمال يعانون من مشكلة اعادة انتاج قوة عملهم، كنقص المواد الغذائية الضرورية للعمال، وكذلك معاناتهم من أزمة السكن، هذا ما أثر على صحتهم ونفسيتهم وكذلك علاقاتهم الاجتماعية داخل الوحدة .

لذا يرون بأن بذل الجهد لزيادة الانتاج هي عملية لاجدوى منها، مادام الأجر الذي يتقاضونه لايكفي لسد حاجيات أسرهم، لذلك وقع خلل، وبعبارة أخرى عدم الانسجام بين منظومة الاسرة والوحدة، والذي " لايظهر فقط في النقص الكمي للأشياء ووسائل الاستهلاك التي تمكن العمال من الحصول عليها ولكن أيضا في اللاانطابق النوعي لعمليات الاستهلاك الممكنة لمتطلبات اعادة انتاج قوة العمل ."(1)

مما أدى بالأسرة الى تشجيع عمالها على مقاومة الوحدة عن طريق كبح الانتاج، أو مغادرتها .

وتبين الدراسة التي اجراها (ريس REISS) عام 1971، الذي ميز بين ثلاثة أنواع من العلاقات التي تربط الأسرة بالمحيط، تطابق أحد الانواع بأسرة عمال الوحدة، هي " أسرة التوافق ــ الحسي CONSENSUS - SENSITIVE وتتميز بالنظر الى المحيط الخارجي على أنه فوضى، لايتحكم فيه ومغلق.

وانطلاقا من ذلك فان التعامل معه يتقلص الى أدنى حد . بينما الاحتكاك الداخلي يرتفع الى أقصى حد ." (2) .

---

(1) - VOIR HAMEL (B).KADDAR (M).TAHARI (K).PRODUCTION COLLECTIFS DES TRAVAILLEURS DANS LE SYSTEME INDUSRIEL PUBLIC ALGERIEN 1970A 1982 DOCUMENT DE TRAVAILSCIENCES SOCIALES ET HUMAIN ALGER CREDO . ONRS-N°. 8/84/P.31.

(2) - D'APRES KELLERHALS (J). OP CITE.P.30.

تمهيد

لقد طرحنا في البداية تساؤلا : ان كانت مواقف العمال داخل الوحدة تجاه تنظيم عملية العمل ، تعبر عن اندماج العمال أم مقاومتهم ؟ سنحاول في هذا الفصل الاجابة عنه ، وذلك انطلاقا من أراء (بايت PAYET) حول اندماج العمال بالوحدة .

اذ يرى بأن العمال يخضعون الى أربعة (04) متغيرات آساسيةهي :

- ارتباط العمال بعملهم ،
- ارتباط العمال بالقيادة ،
- ارتباط العمال برهوط العمل ،
- ارتباط العمال بحياتهم الاجتماعية الخارجيةعن الوحدة (1)

الارتباط الاول متعلق بمشكلة التعب الصناعي والرضا ، لهذا يرى بأنه لكي يتم اندماج العمال " يجب على العامل أن يعرف بوضوح الذي يقوم به ، ومعرفة المتغيرات التي ستؤثر على عمله ، حيث أنه يحتاج الى الاستعداد للتكيف مع هذا التغير ،ويجب معرفة المكانة التي يحتلها داخل المؤسسة ، واخيرا يجب اعطاء مسؤولية تامة وكاملة لعمله " (2)

أما المظهر الثاني فهو مرتبط بالعلاقة التي يجب ان تقوم بين العمال والاشراف اذ يرى أن " العامل يلاقي ضغوط الناس ، وتصبح هكذا ، حريته محدودة ، ومراقب في عمله ، وفي تحقيقه "(3)

أما المظهر الثالث فهو مرتبط بالعلاقات الحسنة بين العمال ، والرهوط اذ يرى أن " العلاقات الحسنة هي التي تسمح بالاحتكاك والاتصال الحسن (..) والفرد الذي لا يجد تشجيعا في احتكاكه مع أشباهه فإنه يشعر دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي ، وصعوبة التحدث مع الآخرين "(4)

أما المظهر الاخير ، فهو مرتبط بالمتغيرات الخارجية ، التي يعيش ضمنها العمال والمتمثلة خاصة ، في الاسرة اذ يرى أن الانتماء الى مجتمع ما ، فإن الفرد يشاركه قيمه الاجتماعية والثقافية السائدة

---

(1) VOIR PAYET (M) Op-Cite P.288.
(2) I B I D. P.290.
(3) - I B I D. P.291.
(4) - I B I D. P.296.

في المجتمع والذي يخلق كل مقاييس التعرف التي يتبناها الفرد "(1)

ونتيجة للمظاهر الاربعة (04) السابقة ، حدد (بايت) أشكال الاندماج العمالي بالوحدة في شكلين أساسين هما :

1— استشارة العمال — من طرف الادارة — حول كمية الانتاج المرغوب انتاجها :

هذا الشكل من المشاركة يساعد على تبادل الآراء والافكار بين العمال والمسؤولين يؤدي الى مشاركة فعلية للعمال في التسيير ولن يتم ذلك الا اذا عملت الادارة على تكوين ، واعلام العمال واعطائهم مطلق الحرية في التعبير .

2— المراقبة : اذ أن حق الاستشارة يجب أن يتبعها حق المراقبة فالمشاركة لاتتم وحدها على مستوى المناقشة بين الادارة والعمال ولكن يدخل في حياة الوحدة (2)

انطلاقا من أفكار (بايت) حول الاندماج العمالي ، عمدنا الى تقسيم مراحل الاندماج العمالي الى أربعة مراحل متداخلة هي

1— الاندماج الفيزيقي للعمال ، وتنحصر في :

— المواقف من تكرار الحركات ،

— المواقف من التحكم في عملية العمل ،

2— الاندماج النفسي للعمال : وتنحصر في :

— المواقف تجاه العمل (الدور) ،

— المواقف تجاه الاجر ،

— المواقف تجاه المكننة ،

3— الاندماج الاجتماعي داخل الوحدة وتنحصر في :

المواقف تجاه العلاقات الاجتماعية بين العمال ،

— المواقف تجاه العلاقات الاجتماعية للعمال بالاشراف

4— الاندماج الاجتماعي خارج الوحدة وتنحصر في :

— مواقف الاسرة من عمل عمالها ،

— المواقف تجاه القدرة الشرائية ،

— المواقف تجاه السكن .

---

(1)-I B I D. P P. 296 . 297 .
(2)-I B I D. P P. 145 . 148 .

أولا : المنظور الفيزيقي

من مزايا تنظيم عملية العمل : الدقة في العمل والسرعة في التنفيذ ويتطلب ذلك حسب تايلور اختيار عامل أقوى جسديا للقيام بذلك العمل ، وبهذا فإن مدلول العمل قد تغيير بفضل تنظيم عملية العمل ، اذ أصبح عبارة عن مجموعة من المهام المجزئة والمفتتة على حد تعبير (فريدمان FRIED MANN) في كتابه " العمل المفتت ومنظمة على شكل حركات تؤدى في زمن معلوم ، هنا أنشأ (تايلور)" الرجل الآلي " المنصاع للاوامر .

وقد انتقدت هذه النظرة الآليانية لتايلور من طرف تيار العلاقات الانسانية والتي حاولت اعادة الاعتبار للعامل عن طريق اهتمامها بعمله ، اذ لتحقيق الاندماج الفيسيولوجي على الوحدة أن تحقق مايلي :

— أن يكون العمل الذى يقوم به العامل يتماشى وقدراته الفزيقية

— أن تكون ظروف العمل السائدة ، في الوحدة مواتية لتأدية ذلك العمل العمل . يركز علماء ERGONOMIE على الجهد العضلي الذى يبذله العمال، والذى يتلخص في مجموعة من الحركات ومدى امكانيتهم التحكم في وتيرة العمل وهذان المظهران هما اللذان يؤثران في ظهور ظاهرة التعب الصناعي الذى يؤثر على البنية الجسدية للعامل ، كما يؤثر في وقوع حوادث العمل . وعلى هذا الاساس قد تم ، من خلال دراستنا ، التركيز على مظهرين ، المؤثران في حدوث التعب الصناعي .

1- العمال وتكرار الحركات والتعب

" بالنسبة لرأس المال ، فإن كل تنظيم عمل يجب أن يكون تقنية للانتاج وتقنية لسيطرة الباترونا ، على المنتجين ، حيث أن هدف الانتاج الرأسمالي هو انماء رأس المال نفسه ، وبما أن هذا الهدف هو غريب عن العمال ، فلا يمكنهم تحقيقه الا تحت ضغوط مباشرة أو غير مباشرة "(1)

حيث عمل تايلور على تعميم دراسة الأزمنة كعنصر من أجل مراقبة العمل وذلك بإعطاء وقت لكل مهمة من مهام العمل المجزئة ، بالاعتماد على المقت ، كما طور (جيلبرت GILBERTH) دراسة الحركات ، أى تحليل وترتيب الحركات القاعدية للجسم ، مهما كانت اشكال العمل التي تستعمل فيه .

(1) VOIR (GORZ (A) CRITIQUE DE LADIVISION DU TRAVAIL OP CITE P 11.

وقد يتضح من هذه الدراسات الى اعتبار الكائن البشرى عبارة عن منظومة من العضلات المتحركة اذ نرى جريدة التحليل النفسي الميريدالية في مقال لها تحت عنوان :

" نظرية العامل الانساني في منظومات المراقبة " أنه ..! يمكننا اعتبار الانسان كسلسلة متكونة من مختلف هذه العناصر : 1) اجهزة سمعية (..) — 2) ذاكرة لها رد فعل (...3) نظام كبير — الاعصاب والعضلات هي المحرك ..(..) — 4) زبدة MAILLONS ميكانيكية التي من خلالها العمل العضلي ينتج عوامل خارجية يمكن ملاحظتها "(1)

هل تحويل العامل الى مجرد ألة منفذة ، مع دراسة جزئيات عمله سيقضي على مشكلة التعب والارهاق الذى يعاني منه العمال في الوحدات الصناعية ؟

وجدنا من خلال الدراسة أن (61,03 %)من العينة يشعرون بالتعب والارهاق الجسدى ، في تأدية عملهم داخل الوحدة وقد اعتمدنا في قياس مواقف العمال على ثلاثة مؤشرات هي :

— طبيعة العمل ونعني العمل الذى يؤديه العمال ، داخل الورش، فهناك ورش ذات طبيعة عمل شاقة وأخرى سهلة .

— الاعتماد على المؤشرات السن والاقدمية ،

ا - 1- <u>طبيعة العمل ومواقف العمال تجاه تكرار الحركات</u>

من خلال ملاحظتنا لسير عملية العمل داخل الورش ، بالاضافة الى المقابلات التي اجريت مع أفراد العينة ، اتضح أن مواقف العمال حسب الورش تنقسم الى ثلاثة (03) هي :

1) المواقف اللاانـدماجية ، وتنحصر في الورش التالية، (I،II،IV) ، بنسبة تقدر بـ(43,02 %) .

2) المواقف البين وبين والتي تكون فيها مواقف العمال متساوية تقريبا ، وتشمل كل من الاندماج والمقاومة وتنحصر في ورشة (III) بنسبة (19,46 %) مقسمة الى قسمين أ— المواقف الاندماجية بنسبة (10,38 %) ب— المواقف اللااندماجية بنسبة (9,08 %)

3) المواقف الاندماجية وتنحصر في ورشة (V) بنسبة (20,75 %)

فالورش التي تكون فيها طبيعة العمل شاقة تتطلب جهدا فزيقيا

(1)- VOIR.BRAVERMAN (H).OP.CITE.P.152.

كبيرا ، فإن عمالها يميلون الى اللا اندماج ، عكس الورش التي تكون فيها طبيعة العمل سهلة عن الورش الاخرى ، اذ يميل عمالها الى الاندماج .

2.1 **السن والاقدمية ومواقف العمال تجاه تكرار الحركات**

— **السن** :

لقد توصلنا الى المعادلة التالية :

كلما كان السن أقل ، كلما كان الشعور بالتعب أكثر

وكلما كان السن مرتفعا كلما كان الشعور بالتعب أقل

وهذا راجع الى كون أن مواقف العمال من خلال الدراسة ، قد انقسمت الى :

1 — المواقف اللا اندماجية والتي انحصرت أساسا في فئة سن (20 — 40) بنسبة (40,45٪) .

2 — المواقف الاندماجية التي انحصرت في فئة سن (41 — 51+) بنسبة (18,18٪) وعلى هذا الاساس فإن الدراسات التي ترى بأن العمال المسنين ، أكثر شعورا بالتعب من الشباب ، لا تنطبق على عينتنا هذه ، وهذا راجع الى مؤشر طبيعة العمل الذي يختلف من ورشة الى أخرى ، اذ لا يتعرض كل العمال الى نفس طبيعة العمل .

— **الاقدمية**

لقد توصلنا الى المعادلة التالية :

كلما كانت أقدمية العمال أقل كلما كان شعورهم بالتعب أكثر ،

وكلما كانت أقدميتهم مرتفعة كلما كان شعورهم بالتعب أقل

فقد انقسمت مواقفهم من خلال الدراسة الى :

1 — المواقف اللااندماجية وانحصرت في فئة أقدمية (2 — 10) سنوات (50,64٪)

2 — المواقف الاندماجية وانحصرت في فئة (0 — 1 و 11 +) بنسبة (15,58٪)

ان الشعور بالتعب من طرف اغلبية العمال ، يؤدي أيضا الى عدم تحكمهم في وتيرة العمل اذ بينت دراسة كل من (والكر WALKER وجيست GUEST أن التكرار والاعتماد المطلق على الآلات (..) والتقسيم الدقيق لعمليات الانتاج (..) لا تحتاج سوى قدر محدود جدا من الانتباه (..) هذا فضلا عن أن العلاقات الاجتماعية بين هؤلاء العمال تحكمهم الضوضاء الشديدة (..

يرفع معدلات الغياب ، وترك العمل ويهبط مستوى الانتاج "(1)

II- العمال والمواقف والتحكم في وتيرة العمل

أن تقسيم العمل قد استعمل كوسيلة لتنظيم العمل والعامل معا

اذ أن :

" التقسيم الرأسمالي للعمل ، هو مسخ كل استلاب يجعل

من العامل وحشا وينتزع منه كل غريزة " وقد رأته ، وجسدت

هذه الاخيرة في رأس المال والتي تعود بطبيعة العمال ضد العامل

كملكية اجنبية وقوة تسيطر عليه "(2)

وهذا ما يؤثر في عملية التحكم في وتيرة العمل لدى العمال ،

والتي قدرت لدى العينة المدروسة بـ(62,33 ٪) الذين لايتحكمون في

عملية العمل نهائيا أو قليلا .

II-1 طبيعة العمل ، والعمال ، والتحكم في وتيرة العمل

المعادلة التي توصلت اليه الدراسة هي :

الورش ذات طبيعة عمل سهلة تتحكم أكثر في وتيرة العمل عن الورش

ذات طبيعة عمل شاقة .

حيث انقسمت مواقفهم الى قسمين

1- المواقف الاندماجية وانحصرت في ورشتي/ا/ و/٧/ بنسبة

(20,77 ٪)

2- المواقف اللااندماجية وانحصرت في ورش(١) و(١١) و(١١١) بنسبة (51,94 ٪)

II-2 السن والاقدمية ومواقف العمال تجاه التحكم في وتيرة العمل

- السن :

كلما كان السن أقل كلما كان التحكم في وتيرة العمل أقل

وكلما كان السن أكبر كلما كان التحكم في وتيرة العمل أكثر .

اذ انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1- المواقف اللااندماجية وانحصرت في فئة سن (20–40) بنسبة

(61,03٪)

2- المواقف الاندماجية وانحصرت في فئة سن (41–51 +)

بنسبة (19,43 ٪) .

---

(1) راجع . محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، ط2 الاسكندرية الهيئة المصرية العامة للكتاب . 1975 . ص7 . ص23

(2) VOIR. GORZ(A). O P. CITE. P. 9.

- الاقدمية

كلما كانت أقدمية العمال أقل كلما كان التحكم في وتيرة العمل أقل وكلما كانت أقدميتهم أكبر كلما كان تحكمهم في وتيرة العمل أكبر اذا انقسمت مواقفهم الى قسمين ٠

1– المواقف اللاانداماجية وانحصرت في فئة (0 – 10) سنوات بنسبة(84ر55٪) ،

2– المواقف الاندماجية وانحصرت في فئة (11+) بنسبة(18ر18٪)

وانطلاقا من هذه المعطيات السابقة ، يمكننا ترتيب مواقف العمال تجاه المظهر الفزيقي ، حسب الورش ، والسن ، والاقدمية ٠

III– ترتيب مواقف العمال حسب طبيعة العمل

لقد أعتمدنا على قياس نسبة التعب من خلال متغيرين تكرار الحركات وتأثير المكننة على التعب ، معتمدين على قياس كل ورشة بعد ذاتها ، أي بعلاقتها بعدد عمالها كالتالي :

$$\text{الموقف} = \frac{\text{أكبر عدد تكرارات العطل (التعب أو الارتياح)} \times 100}{\text{عدد عمال الورشة}}$$

الرأي / الورش	I	II	III	IV	V
التعب	72	63ر5	56	50	47ر5
الارتياح	28	31ر5	44	50	52ر5
المجموع	100	100	100	100	100

ترتيب المواقف حسب السن (٪)

الرأي / السن	20–30	31–40	41–50	51+
التعب	78ر81	50	33ر92	42ر85
الارتياح	21ر29	50	66ر08	57ر15
المجموع	100	100	100	100

ترتيب المواقف حسب الاقدمية (٪)

الرأي / الاقدمية	0 – 1	2 – 5	6–10	11+
التعب	83ر33	64ر96	49ر99	44ر11
الارتياح	16ر67	31ر04	50ر01	55ر89
المجموع	100	100	100	100

ومن خلال قياس متوسط التعب حسب المؤشرات نرى بأن مؤشر الاقدمية يحتل المرتبة 1 بـ (61,59 %) ثم مؤشر طبيعة العمل المرتبة 2 بـ (58,3 %) وأخيرا مؤشر السن بـ (51,40 %)

فالاقدمية تمثل تلك التجربة التي قضاها العامل داخل الورشة ، قد تقدر بسنة أو عشرة سنوات أو أكثر ، ونتيجة احتكاكه بالعمل الذي يقوم به داخل الورشة تنشأ مواقفه تجاه ذلك العمل ، وكلما كانت مدة التجربة أو الاقدمية قليلة كلما مال العامل الى رفض ذلك العمل ، لشعوره بالتعب وبالتالي عدم الاندماجه ، والعكس كلما كانت مدة الاحتكاك طويلة ، ابان ذلك يدفع بالعامل الى التكيف حسب ذلك العمل وما يتطلبه .

ولذا نرى بان عدم الاندماج سائد في الورش التالية : ١ و١١١ و١٧ وفي فئة سن (20 — 40) سنة ، وأقدمية من (0 — 10) سنوات .
ان هذا ، يؤثر على نفسية العمال .

ثانيا: المظهر النفسي

وقد تم التركيز في هذا الجانب على متغيران هما :
— أهم العوامل التي تجعل العمل محبوبا
— اختيار احدى التغيرات الأساسية في العمل

ان التغيير الذى مس عملية العمل ، عمل على تغيير محتوى العمل ، بالاضافة الى مواقف العمال تجاهه وذلك باختلاف درجة التغيير من جهة ، واختلاف المجتمعات من جهة أخرى ، مما يؤدى الى رد فعل من طرف العمال تجاه هذه العمالة التي آل اليها العمل ، فقد كان العمال في الوحدات الرأسمالية ، قد انحصرت مواقفهم أساسا في تحسين محتوى العمل ، وجعله احدى العناصر المكونة لشخصية العمال ، اذ وضع (هرز برغ HERZEBERG) نظرية نرى بأن سلوك الاجير يفسر عن طريق بعض العوامل الابتهاج وأخرى عوامل التقييمية وهذه الاخيرة هي التي تمكن العامل من تحقيق رضاه الطويل اذ تتعلق بالشخص في علاقته بالعمل نفسه وتحتوى على خمسة عوامل هي :

ـ تحقيق الذات من خلال و عن طريق العمل :

ـ اعتراف الآخرين بعمله ومكانته ،

ـ مصلحة العمل نفسها ،

ـ المسؤولية

ـ الترقية وامكانية التقدم والسمو

ـ ويرى بان المتغيرات الثلاثة الأخيرة هي عنصر تغيير المواقف الاكثر استمرارا (1)

فهل ينطبق هذا الترتيب على عينة الدراسة ؟

تنحصر غيات العمال في الوحدة على مظهرين أساسين من عوامل الابتهاج وهما :

1ـ شخصيةوسلوك المشرفة

2ـ مستوى الاجر .

ويعتبر هذان العاملان اساسيان بالنسبة للعمال وهما اللذان ينتجان أما المقاومة أو الاندماج ، يعود اهتمام العمال بذلك الى كونهم يرون أن الاجرة هي أساس العلاقة التي تربطهم بالوحدة وبالتالي بالانتاج ، ويرون بأن العلاقة السيئة مع الاشراف أيضا تؤثر في انتاجهم وبالتالي على اجرتهم ، ويبين ذلك بأن العمال يعانون كبتا تجاه الاشراف والاجر ، وهذا راجع الى طبيعة العلاقات السائدة بين العمال والاشراف حيث يرى (44،15 ٪) من عمال العينة بأنه كي يكون عملهم محبوبا ومرغوبا فيه لابد أن تكون العلاقة بينهم وبين الاشراف حسنة و(42،35 ٪) يرجعونها الى الاجر .

ا ـ طبيعة العمل والمواقف وأهم العوامل التي تجعل العمل مرغوبا فيه

لقد انقسمت مواقف العمال حسب الورشة الى ثلاثة أقسام هي :

1ـ المواقف التي ركزت على الاجر ، وانحصرت في ورش (I و IV) بنسبة (19،43 ٪)

2ـ المواقف التي بين وبين وانحصرت في ورشتي (II و III) بنسبة (23،37 ٪) بكلا العاملين .

3ـ المواقف التي ركزت على الاشراف ، وانحصرت في ورشة (IV / I) بنسبة (3،89 ٪)

وبهذا فإننا نستنتج بأن العمال الذين يتعرضون الى طبيعة عمل شاقة ، الذى يتطلب منهم جهدا عضليا كبيرا ، يميلون الى تحسين العلاقات الانسانية في ورشهم أكثر من تركيزهم على الاجر .

(1)-Voir. DIVERREZ (J). OP.cité. p. 30.

II- السن والاقدمية والمواقف وأهم العوامل التي تجعل العمل مرغوبا فيه

- السن :

المعادلة التي توصلنا اليها هي : كلما كان السن أقل كلما مال العمال الى المظاهر المادية وكلما كان السن أكبر كلما مال العمال الى المظاهر النفسية .

وقد انقسمت مواقف العمال الى قسمين

1- المواقف التي ركزت على الجانب المادي وانحصرت في فئة سن (20 - 40) سنة بنسبة (28،40 %).

2- المواقف التي ركزت على الجانب العلاقي وانحصرت في فئة سن (41 الى 51+) سنة بنسبة (77،20 %).

- الاقدمية :

توصلنا الى المعادلة التالية :

كلما كانت أقدمية العمال قليلة كلما مالت مواقفهم الى العنصر المادي وكلما كانت أقدميتهم مرتفعة كلما مالت مواقفهم الى العنصر العلاقي وقد انقسمت مواقف العمال الى قسمين هما :

- المواقف التي ركزت اساسا على العامل المادي وانحصرت في فئة (0-5) سنوات بنسبة ( )

- المواقف التي ركزت أساسا على العامل العلاقي وأنحصرت في فئة اقدمية (6- 11+) بنسبة : ( )

III- العمال والمواقف والاختيار :

رغم الاهمية المحدداة لعلاقات الانتاج ، الا أن العمال قد ركزوا كثيرا على مشكلة الشروط المادية للعمل وخاصة الاجر اذ انقسمت مواقف العمال الى ثلاثة (03)

1- المواقف التي انصبت على اختيار العمل المتعب مقابل اجر مرتفع بنسبة (63،63 %) .

2- المواقف التي انصبت على اختيار عمل سهل مقابل أجر كما هو بنسبة (37،23 %) .

3- المواقف التي انصبت على اختيار عمل سهل مقابل علاقة حسنة بالاشراف بنسبة (98 ر 12 %) .

1— طبيعة العمل والمواقف والاختيار

توصلنا الى المعادلة التالية كلما كانت طبيعة العمل شاقة كلما مال العمال الى اختيار العمل المتعب مقابل الاجر المرتفع ، وكلما كانت طبيعة العمل سهلة مال العمال الى اختيار العمل السهل ، اذ انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1 — المواقف التي انصبت على اختيار عمل متعب بنسبة (53,44٪) وانحصرت في ورش (I) و(II) و(III) و(V) .

2 — المواقف التي انصبت على اختيار عمل سهل بنسبة (14,23٪) وانحصرت في ورشة (V).

2— السن والاقدمية والمواقف والاختيار

— السن :

كلما كان السن أقل كلما كان الاختيار منصبا على الاجر وكلما كان السن أكثر كلما كان الاختيار منصبا على العمل السهل .

وقد انقسمت مواقف العمال الى قسمين

1 — المواقف التي انصبت على اختيار الاجر منحصرة في فئة سن (20 — 40) سنة بنسبة (63,63٪)

2 — المواقف التي انصبت على العمل السهل وانحصرت في فئة سن (41 — 51 +) سنة بنسبة (33,76٪) .

- الاقدمية :

نفس الشئ ينطبق على الاقدمية اذ كلما كانت الاقدمية أقل كلما مال العمال الى الاجر ، وكلما كانت الاقدمية مرتفعة كلما مال العمال الى اختيار العمل السهل .

وقد انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1 — المواقف التي ركزت على العمل المتعب وانحصرت في فئة (0—10 سنوات) بنسبة (55,34٪) .

2 — المواقف التي ركزت على العمل السهل وانحصرت في فئة (11 + سنة) بنسبة (12,98٪) .

٧/- ترتيب مواقف العمال تجاه المظهر النفسي ، حسب طبيعة العمل والسن والاقدمية :

1- حسب طبيعة العمل : ترتيب اهم العوامل التي تجعل العمل مرغوبا فيه

- المرتبة الاولى ورشة/V/ب(60%) العلاقات الحسنة بالاشراف .
- المرتبة الثانية ورشة/V/ ب(50%)
- المرتبة الثالثة ورشة(III) ب(46,66%) الاجر و(46,66%) علاقة حسنة بالاشراف .
- المرتبة الرابعة ورشة (I) ب(45,45%) الاجر
- المرتبة الخامسة ورشة/V/ب(45%) علاقة حسنة بالاشراف
- المرتبة السادسة ورشة(II) ب(42,30%) أجر مع(42,30%) علاقة حسنة بالاشراف .
- المرتبة السابعة ورشة(I) ب(36,36%) علاقة حسنة بالاشراف
- المرتبة الثامنة ورشة(V) ب(20%) أهمية العمل و(20%) علاقة حسنة بالعمل .
- المرتبة التاسعة ورشة(II) ب(11,59%) اهمية العمل
- المرتبة العاشر ورشة(I) ب(9,09%) أهمية العمل و(9,09%) علاقة حسنة بالعمال
- المرتبة الحاديةعشرة ورشة /V/ ب(5%) أهمية العمل
- المرتبة الثانيةعشرة ورشة(II) ب(34,3%) علاقة حسنة بالعمال

نلاحظ بأن - ورشة (II) ذكرت اربعة (04) مرات

- ورشة(III) و(I) و/V/ذكرت ثلاثة (03) مرات
- ورشة/IV/ ذكرت مرتين

كما أن العلاقة الحسنة بالاشراف تكررت خمسة (05) مرات في كل من ورشة و/III/ و/V/ و(II) و (I) .

والاجر تكرر اربعة (04) مرات في كل من ورشة/V/و(III) و(I) و(II)

وأهمية العمل تكرر اربعة (04) مرات في كل من ورشة IV واII وI و V

والعلاقة الحسنة بالعمل تكررت علاقة (03) مرات في كل من ورشةIV و I واII

ترتيب الموقف حسب الاختيار

- المرتبة الاولى ورشة (I) (31,81%)أجر
- المرتبة الثانية ورشة (II) (29,76%)أجر
- المرتبة الثالثة ورشة (III) (66,66%)اجر
- المرتبة الرابعة ورشة (IV) (60%) اجر
- المرتبة الاخيرة ورشة (V)(45%)عمل سهل وعلاقة حسنة بالاشراف.

1 - ترتيب المواقف حسب السن والاقدمية لأهم العوامل التي تجعل العمل محبوبا بالاضافة الى الاختيار :

- السن

- المرتبة الاولى فئة سن (20ـ30)سنة (74,07%)أجور
- المرتبة الثالثة فئة سن 51+سنة (53,33%)علاقة حسنة بالاشراف
- المرتبة الثانية فئة سن 41ـ50 سنة (71,42%)علاقة حسنة بالاشراف
- المرتبة الاخيرة فئة سن 31ـ40سنة (48,30%)أجر

- الاقدمية :

المرتبة الاولى فئة أقدمية (0ـ1) سنة بنسبة (100%)أجور

المرتبة الثانية فئة اقدمية (11+)سنة بنسبة (58,32%) علاقة حسنة بالاشراف

المرتبة الثالثة فئة أقدمية 2ـ 5 سنة بنسبة (48,27%) أجر

المرتبة الاخيرة فئة أقدمية 6ـ10 سنة بنسبة (44,44%) علاقة حسنة بالاشراف

2 - ترتيب المواقف حسب الاختيار

- السن : المرتبة الاولى فئة سن (20ـ30) بنسبة (100 %) أجر

المرتبة الثانية فئة سن (31ـ40) بنسبة (91,66%) اجر

- المرتبة الثالثة فئة سن (41ـ50) بنسبة (71,42%) عمل سهل

- المرتبة الاخيرة فئة سن (51+) بنسبة (66,66%) عمل سهل

الاقدمية :

- المرتبة الاولى فئة أقدمية (0ـ1) بنسة (100%)أجر
- المرتبة الثانية فئة أقدمية (2ـ 5) بنسبة (70%) اجر
- المرتبة الثالثة فئة أقدمية (6ـ10) بنسبة (67,30%) اجر
- المرتبة الاخيرة فئة أقدمية (11+) بنسبة (37,50%) أجر

ومن هنا فإن المتغيرات المؤشرة في مواقف العمال تكمن في الاجر والعلاقة الحسنة بالاشراف وهذا ما دفعنا الى تناول العامل المادى

ثالثا المنظور الاقتصادي

أ - العوامل المادية

يمثل الاجر بالنسبة للعامل تلك العلاقة بين ما يبذله من جهد مقابل مايتحصل عليه من خلال ذلك الجهد المبذول والعامل الذى يرى بأن ذلك المقابل المادى الذى يتقاضاه قليل بمقارنته مع الجهد الذى يبذله فإنه يعمل على تقليص جهده واتهام الوحدة بعدم العدالة في التوزيع ، والتي

تتحدى نطاقها لتشمل المجتمع عامة .

ورغم سياسة الاجور الساعية الى تنظيم الاقتصاد الوطني ، والتي عملت على رفع الاجور القاعدية للفئات الدنيا من العمال، واستفادة منه الوحدة ايضا اذ أن (45ر45%) من عمال العينة يرون بأن أجرتهم بعد تطبيق سياسة الاجور قد ارتفعت ، كما أن هذا النظام الجديد القائم على اساس هذه المعادلة ، ارتفاع الانتاج يساوي ارتفاع الاجور ، شجع على خلق روح التنافس بين العمال ولاسيما الشباب، من خلال علاوات الانتاج الجماعية والفردية ، ومع ذلك فنسبة كبيرة من العمال يرفضون هذه المنافسة ، بنسبة (35ر42%) .

ا ـ1. طبيعة العمل والمواقف ورغبة العمال في تطبيق نظام الاجور بالقطعة

لقد رأينا بأن الورش ذات طبيعة عمل شاقة تركز اهتمامها اكثر للعامل المادي، عكس الورش ذات طبيعة عمل سهلة وتحتوي على عمال مسنين .

اذ انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1 ـ المواقف الراغبة في المنافسة وانحصرت في ورشتي (ا/ا/اا) بنسبة (3ر31 %) ؛

2 ـ المواقف غير الراغبة في المنافسة وانحصرت في ورش (اا) و (IV) و (V) بنسبة (5ر37%) .

ا ـ2. السن والاقدمية ورغبة العمال في المنافسة :

ـ السن :

كلما كان السن قليلا كلما مال العمال الى المنافسة .

كلما كان السن مرتفعا كلما مال العمال الى عدم المنافسة ،

حيث انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1 ـ المواقف الراغبة في المنافسة، وانحصرت في فئة سن (20 ـ 40 سنة) بنسبة (74ر62%) ؛

2 ـ المواقف الغير الراغبة في المنافسة، وانحصرت في فئة سن (41 ـ 51 + سنة) بنسبة (83ر65%) .

ـ الاقدمية :

كلما كانت الاقدمية قليلة كلما مال العمال الى المنافسة .

كلما كانت الاقدمية مرتفعة كلما مال العمال الى عدم المنافسة .

اذ انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1ـ المواقف الراغبة في المنافسة وانحصرت بين (0ـ5 سنوات) بنسبة (16ر31٪)،
2ـ المواقف غير المستجيبة للمنافسة وانحصرت بين (6ـ11 + سنة) بنسبة (76ر38٪)،

II ـ ترتيب مواقف العمال تجاه المظهر الاقتصادي حسب طبيعة العمل والسن والاقدمية

1ـ حسب طبيعة العمل :

ـ المرتبة الاولى ورشة (I) بنسبة (90ر90٪) نعم،
ـ المرتبة الثانية ورشة (V) بنسبة (38٪) لا.
ـ المرتبة الثالثة ورشة (II) بنسبة (92ر76٪) نعم.
ـ المرتبة الرابعة ورشة (IV) بنسبة (60٪) لا.
ـ المرتبة الاخيرة ورشة (III) بنسبة (33ر53٪) لا.

2ـ حسب السن :

المرتبة الاولى فئة سن (20ـ30) و(51+) بنسبة (66ر66٪) لكل منهما،
المرتبة الثانية فئة سن (41ـ50) بنسبة (28ر64٪) لا،
المرتبة الثالثة فئة سن (31ـ40) بنسبة (33ر53٪) نعم،

الاقدمية :

المرتبة الاولى فئة (2ـ5) سنوات بنسبة (66ر76٪) نعم،
المرتبة الثانية فئة (11+) سنة بنسبة (58ر70٪) لا.
المرتبة الثالثة فئة (6ـ10) سنوات بنسبة (35ر51٪) نعم،
المرتبة الرابعة فئة (0ـ1) سنة بنسبة (33ر33٪) لا،

رابعا: المظهر الاجتماعي داخل الوحدة

لقد بينت دراسة (فونس FAUNCE) الى أن الاليسة قد أدت الى نقص التفاعل بين جماعات العمل وصغر حجم تلك الجماعات نسبيا، وازدياد في معدلات الاتصال بين العمال ورؤسائهم المباشرين "(1)
ويضيف (بايت) بأن الاندماج الحر والايجابي للعامل بالوحدة لاتكون ممكنة الا اذا سمح هذا التجمع، تلبية رغبات العامل عن طريق المحافظة على محيط واضح من التعاون بين الاعضاء (2)

---

(1) محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق ص، 66.
(2) Voir, PAYET (M). OP.cité, P. 92.

من عوامل الاندماج تكمن في :

- التعاون بين الأعضاء ؛
- الاتصال السليم .

ولهذا قد تم التركيز على العلاقات الاجتماعية السائدة بين العمال من جهة والعمال والاشراف من جهة ثانية .

I: العلاقات الاجتماعية بين العمال أنفسهم

وتم حصرها في ثلاثة متغيرات هي :

- الوحدة بين العمال ،
- دفاع العمال عن مصالحهم ،
- وسيلة الدفاع المستعملة .

1 ـ طبيعة العمل والوحدة بين العمال

لوحظ بأن الوحدة سائدة أكثر في ورشة (II) بنسبة (18ر13٪) وهذا راجع الى عامل الحرفة الذى خلق روح الانسجام داخل الورشة بين العمال ، بينما في ورش I و III و IV و V ، فيرى عمالها عدم وجود وحدة ، فعلية ، بين العمال بنسبة (64ر50٪) .

2 ـ السن والاقدمية والوحدة بين العمال

- السن :

هناك أغلبية ترى بأنه لاتوجد وحدة بين العمال تقدر بنسبة (93ر64٪)

- الاقدمية :

هناك أغلبية ترى بأنه لاتوجد وحدة بين العمال تقدر بنسبة (93ر64٪)

العمال والدفاع عن مصالحهم

هناك أغلبية ترى بأن العمال لا يدفعون عن مصالحهم ، بطريقة جماعية ، بنسبة (11ر83٪) .

II ـ العمال ووسيلة الدفاع عن مصالحهم

هناك أغلبية ترى بأن الوسيلة المستعملة للدفاع عن مصالح العمال تتمثل في الشكاوى تقدر بنسبة (31ر88٪) .

III مواقف العمال تجاه العلاقات الاجتماعية السائدة بينهم وبين الاشراف

ان إعتماد الوحدات الانتاجية على طاقم الاشراف يبين حاجة رأس المال في مراقبة العمال من أجل تحقيق الانتاج وأهداف المنظمة ولكن ذلك لا يكفي اذ "كي يتم ذلك لا بد على المرؤوس أن ينظر الى المسؤول كصديق لا كعدو " (1)

لهذا تم التركيز على المشرف المباشر (رئيس الفرقة) كونه يتعامل مباشرة مع العمال ، كما أن العمال قد أرجعوا سبب مشاكلهم الى المشرف بإعتباره جزءا من الادارة .

ولهذا فإن نظرتهم الى الاشراف على أنهم وضعوا لحل مشاكلهم ، وكما يقول (مغربي) ينظرون الى الادارة على أنها ، " تابعة من القبيلة" تحل مشاكلهم (2)
ويدافع عن مصالحهم ، ويوفر لهم جوا ملائما للعمل ، الا أن تصورهم للمشرف لم ينطبق مع الصورة الملموسة الى وجود ها في الوحدة ، وهذا ما أثر على مواقفهم اذ يرى (كروزيه CROZIER)
" أن المعنوية السيئة لدى العمال هي نتاج الاخطاء المشرفين غير القادرين على اقامة علاقات انسانية "(3)

ولهذا أغلب العمال ينظرون الى المشرف على أنه : حارسا وضعته الادارة لحراسة العمال وليس مساعدا بنسبة (35,71 %) من مجموع العينة وبالتالي يشكلون طبقة أو فئة اجتماعية ، تختلف عنهم ، وهذا راجع الى طبيعة تقسيم العمل داخل الورش ، اذ أن " التقسيم التقني للعمل داخل المؤسسة أوجد وظائف الحراسة والادارة التي تهدف الى تنسيق عمل المجموعة ، وفي نفس الوقت ، التقسيم الاجتماعي للعمل جلب مجموعة من الاجهزة المؤسسية Institutionnel

---

(1)- D'après SHEID (J_C), Les Grands Auteurs en Organisation . PARIS. ED. DUNOD. 1983. P. 185.
(2)- D'après Révolution Africaine - O.C FLN . 24-30 - Avril 1981 - P.43.
(3)- Voir CROZIER (M). Le PHENOMENE Bureaucratique - PARIS. ED. DUSEUIL , 1963 - P. 46.

ومعايير تهدف الى ضبط سير كلية المجتمع ، وفي هذين الحالتين ، هذه الوظيفة للتنظيم والادارة ، وظيفة من نموذج تقني اداري يحدد بأثار تقسيم المجتمع الى طبقات "(1)

وانطلاقا من هذه الاعتبارات ، يركز العمال على صفتين أساسيتين يجب أن تتوفر في المشرف داخل الوحدة والتي لا توجد في المشرفين وهما : العدالة والبشاشة بنسبة (94,30 %) ، وهذا يعني بأن المشرف في الوحدة لا يأخذ بعين الاعتبار العمال الذين تحت اشرافهم ، ولذا فإن تعامل الاشراف مع العمال يختلف باختلاف الورش والسن والاقدمية ، وقد تم التركيز على :

- الاتصال القائم بين المشرفين والعمال ،
- العلاقة القائمة بين المشرفين والعمال .

1 ـ الاتصالات وطبيعة العمل

لقد انقسمت مواقف العمال الى قسمين :

1 ـ المواقف التي ترى بأن هناك اتصالا سليما بين المشرف وانحصرت في ورشة V بنسبة (16,88 %) .

2 ـ المواقف التي ترى بأن هناك خللا في الاتصالات وانحصرت في ورش I و II و III و IV بنسبة (57,14 %) .

2 ـ السن والاقدمية والاتصالات

- السن :

توصلنا الى المعادلة التالية :

كلما كان السن منخفضا ، كلما كان الاتصال منعدما ،
وكلما كان السن مرتفعا ، كلما كان الاتصال موجودا .

وقد انقسمت مواقف العينة الى :

1 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف يستمع الى إقتراحاتهم وانحصرت في فئة سن (41 ـ 51+) بنسبة (22,07 %) ،

2 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف لا يستمع الى اقتراحاتهم وانحصرت في فئة سن (20 ـ 40) بنسبة (45,45 %) .

- الاقدمية :

توصلنا الى هذه المعادلة :

كلما كانت اقدمية العمال قليلة ،كلما كان الاتصال منعدما

---

(1) - VOIR (SAADI NOUREDDINE) OPCITE . P. 35 .

كلما كانت أقدمية العمال مرتفعة كلما كان الاتصال موجودا

وقد انقسمت مواقف العينة الى :

1 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف لا يستمع لهم وانحصرت في (0 ـ 10) سنوات بنسبة (44ر53%)؛

2 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف يستمع لهم وانحصرت في (11 +) سنة بنسبة (28ر14%).

3 ـ **طبيعة العمل وسلطة المشرف**

يرى (بايت) بأن " الطريقة التي تمارس بها السلطة تلعب دورا أساسيا في عملية اندماج العمال بالمؤسسة"(1)

ولهذا فقد انقسمت مواقف العمال تجاه مشكلة " قساوة المشرف " داخل الوحدة الى قسمين :

1 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف قاس في تعامله معهم وانحصرت في ورشتي I و II بنسبة (36ر36%) ؛

2 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف غير قاس في تعامله معهم وانحصرت في ورش III و IV و V ؛ بنسبة (96ر38%).

4 - **السن والاقدمية وسلطة المشرف**

- **السن :**

توصلنا الى حصر المواقف التالية :

1 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف قاس في تعامله معهم وانحصرت في فئة سن (20 ـ 40) سنة بنسبة (25ر 40 %) .

2 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف غير قاس معهم وانحصرت في فئة سن (41 ـ 51 +) بنسبة (48ر19%) .

- **الاقدمية :**

وانقسمت الى قسمين :

1 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف قاس في تعامله معهم ، وانحصرت في فئة (0 ـ 10) سنوات بنسبة (05ر43%) .

2 ـ المواقف التي ترى بأن المشرف غير قاس ، وانحصرت في فئة 11 + سنة بنسبة (58ر15%) .

---

(1)-Voir PAYET (M), OP. cite. P. 117.

وقد أرجعت مشكلة القساوة هذه الى انتزاع المشرف للعلاوات بالاضافة الى تنفيذ أوامره حتى وأن كانت لاتخدم أهداف الوحدة اذ يرى 0,5 ر 48٪ بأنهم ينفذون أوامر المشرف حتى وأن كانت لاتخدم أهداف الوحدة ، وهذا راجع الى خوفهم من المشرف، وهذا ما استنتجه (ليكرت LIKERT) حول دراسته عن أنظمة التسيير وطرحها 1 — المنظومة السلطوية الاستغلالية ، يستعمل المسيرون الخوف والعقوبات والمعلومات قليلة تأتي من الاعلى الى الاسفل ، مع تغيرات عميقة الرؤساء والمرؤوسين هم متباعدون نفسيا ، لاتوجد روح الفرقة ، القرارات تؤخذ في الاعلى دون استشارة المرؤوسين . .))(1)

٧ ـ ترتيب مواقف العمال وعلاقتهم بالاشراف حسب طبيعة العمل والسن والاقدمية .

٧ ـ 1 ـ الاتصالات وطبيعة العمل

المرتبة الاولى ورشة ١١ و١٧ بنسبة (80٪) لكل منهما (نعم)،

المرتبة الثانية ورشة ١١ بنسبة (2ر76٪) لا،

المرتبة الثالثة ورشة ٧ بنسبة (65٪) نعم ،

المرتبة الاخيرة ورشة ١ بنسبة (63ر63٪) لا،

ومتوسط نعم قدر بـ (75٪)،

أما متوسط لا فقدر بـ (70٪) .

٧ ـ 2 ـ السن :

المرتبة الاولى فئة سن (20 — 30) بـ (83ر83٪) لا،

المرتبة الثانية فئة سن (31 — 40) بـ (16ر79٪) لا .

المرتبة الثالثة فئة سن (41 — 50) بـ (42ر71٪) نعم .

المرتبة الرابعة فئة سن (51 +) بـ (33ر58٪) نعم .

متوسط نعم هو (87ر64٪) .

متوسط لا هو (02ر34٪) .

---

(1) d'après SHEID (j;c) . OP. cite . P. 184 .

/3.11 ـ الاقدميـة :

المرتبـة الاولى فئـة أقد ميـة (0ـ1) بـ (100 ٪) لا .

المرتبـة الثانية فئـة أقد ميـة (2ـ5) بـ (33ر83 ٪) لا .

المرتبـة الثالثة فئة أقد ميـة (11+) بـ (70ر64 ٪) نعـم .

المرتبـة الاخيرة فئـة أقد ميـة (6+10) بـ (96ر62 ٪) نعـم .

متـوسـط نعـم/ لا (17ر16 ٪) .

متوسـط لا هـو (57ر61 ٪) .

/4.11 قسـاوة المشرف وطبيعـة العمل

المرتبـة الاولى ورشـة	(I)	بـ	(21ر81 ٪) نعـم .
المرتبـة الثانية ورشـة	(II)	بـ	(76ر80 ٪) نعـم .
المرتبـة الثالثة ورشـة	(IV)	بـ	(30 ٪) نعـم ،
المرتبـة الرابعة ورشـة	(V)	بـ	(75 ٪) لا .
المرتبـة الاخيرة ورشـة	(III)	بـ	(60 ٪) لا .

متـوسـط نعـم (51ر43 ٪) .

متـوسـط لا : (27 ٪) .

/5.11 السـن وقسـاوة المشـرف

ـ المرتبة الاولى فئـة سن (20ـ30) بنسبة (96ر62 ٪) نعـم ،

ـ المرتبـة الثانية فئـة سن (31ـ40) و(51+) بنسبة (33ر58 ٪) بكل منهما (نعم/لا) ،

ـ المرتبة الاخيرة فئـة سـن (41ـ50) بنسبة (14ر57 ٪) لا .

متـوسـط القسـاوة حسب السـن (64ر60 ٪) .

متـوسط عـدم القسـاوة حسب السن (73ر57 ٪) .

/6.11 الاقدميـة :

ـ المرتبة الاولى فئـة أقد ميـة (11+) سنـة بنسبة (58ر70 ٪) لا .

ـ المرتبة الثانية فئة أقد ميـة (0ـ1) و(2ـ5) سنة ، بنسبة (66ر66 ٪) لكل منهمـا (لا / نعـم) .

المرتبـة الاخـيرة فئـة أقد ميـة (6ـ10) سنة بنسبة (25ر59 ٪) نعم .

متـوسـط نعـم (14ر48 ٪) .

متـو سط لا (64ر17 ٪) .

خامسا: مواقف العمال تجاه المظاهر الاجتماعي خارج الوحدة

لقد قام (ليبتون LUPTON) بدراسة ورشتين واستخدم طريقة الملاحظة المشاركة ، وكان من نتيجة هذه الدراسة أن اهدار الباحث ألا يهتم بالسياق التنظيمي ، بل اهتم ايضا بالعوامل الموجودة خارج المصنع حتى يستطيع تفسير سلوك جماعات العمل (1)

وهذا ماقصدنا به ، في دراستنا ، أي ربط العمال بالشروط الاجتماعية لعيشتهم خارج الوحدة ، ولاسيما في اسرهم ، وقد توصلنا الى معرفة بعض المتغيرات الخارجية عن الوحدة ، الاقامة علاقة بين الوحدة والاسرة ، فكلما كانت الاسرة ، أي أسر العمال تعيش في بحبوحة كلما شجعت أعضائها على بذل الجهد والاندماج ، والعكس .

وتبين من خلال الدراسة ، بأن أسر العمال لاتشجع عمالها على العمل ، بل تعمل على تشجيعهم على المقاومة اذ يرى (71,42 %) من الاسر تطالب عمالها مغادرة الوحدة لانها ، لم تمكن العمال من تلبية حاجيات أسرهم ، ولاسيما في مجال القدرة الشرائية والسكن ، اذ " أن أزمة السكن تدور أيضا عدم استقرار قوة العمل ، وبهذا فان ذلك يمكنها من الوقوف كعائق في عملية تشكيل مجموعات مستقرة من العمال الضروريين للسير الحسن للانتاج" (2) .

ويتولد عن ذلك نشوء صورة الصراك الداخلي داخل الوحدة بحثا عن تحسين مكانتهم الاجتماعية ، وهنا يقع نزاع بين الادوار : الاب من جهة ، والعامل من جهة ثانية ، اذ أن الاب يتهم العامل كونه لم يلبي حاجيات أبنائه والعامل يتهم بدوره دوره الذي لايمكنه من تحقيق ذلك وهذه حالة نفسية يسميها (ليفت H.J LEAVITT) " نزاع نفسي ، أي تلك الحالة ما التي يريد شخصا ما أن يسلك اتجاهين في نفس الوقت "(3) .

---

(1) راجع باركر براون — تمشايلد — سميث ، علم الاجتماع الصناعي ، ترجمة د ، محمد علي محمد ، السيد عبد العاطي السيد ، مراجعة ، د . محمد عاطف غيث ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، (د . ت) .

(2) D'après BEN AMRANE (D). OP. CIT. P. 6 (Préface)

(3) D'après . S HEID (jc). OP. cite, P. 192

وينتج عن هذا الصراع النفسي للعمال ، تولد القلق وعدم الارتياح سواء في الوحدة أو عند دخولهم للبيت ، اذ يشعر (97,40 ٪) بالتعب والقلق عند دخولهم للبيت يعود ذلك الى كثرة أعضاء أفراد الأسرة الذي يمثل عائق في الراحة البيولوجية والنفسية للعمال اذ " أن اكتظاظ المسكن ، يؤدي الى الخطر ، ويؤثر على الصحة الفزيقية والعقلية للطفل والبالغ ، وينمي بسهولة انحراف الاحداث .

وبهذا فإن المسكن " يفقد احدى خاصياته الاولية وهي الامن والراحة ، واعادة انتاج قوة العمل (..) هذا ما يؤثر على مستوى الانتاجية التي ستنخفض "(1) حيث يعتبر (98,70 ٪) الوحدة سجنا .

كما تقلصت القدرة الشرائية للعمال ، وعدم تمكنهم من تلبية حاجيات الضرورية من المواد الغذائية ، إما لفقدانها أو عدم تمكن العامل شرائها (كاللحم مثلا) وانطلاقا من ذلك فإن العامل يقيم علاقة بين ما يأخذه (الأجر) وما يقدمه له السوق من منتوجات ، فيكتشف ذلك الخلل القائم بين الاجر والاسعار ، يعبر عنه " باللاتوازن " اذ يرى (100 ٪) من العمال عدم وجود توازن بين اجورهم وأسعار السوق ، اللاتوازن ، يدفع بالعمال الى سلوكات منحرفة ، كالسوق السوداء ، أو السرقة من أجل محاولة اقامة أو استرجاع ذلك التوازن . هذا ما يدفعهم أغلبيتهم الى عدم تمكنهم من الادخار بنسبة (77,92 ٪) و(41,55 ٪) منهم أجرته لا تكفي لآخر الشهر ، بل يستلف ، ومن خلال سلوكات الشراء الذي يدفع العمال الى التغيب في غالب الاحيان نتيجة لندرة الحاجيات وصعوبة اقتنائها ، اذ يرى (72,72 ٪) من العمال بأنهم يقتنون هذه الحاجيات من اسواق الفلاح والاروقة والتجار الصغار ، تدفعهم الطوابير أحيانا الى ضياع يوم العمل .

اضافة الى ذلك أزمة السكن التي يعاني منها (74,02 ٪) بينما (80,51 ٪) يعانون من مشكلة الاكتظاظ ، وعدم توفر المسكن على الضروريات اللازمة للمسكن اذ أن (18,18 ٪) لا يملكون لا غاز المدينة ولا الكهرباء ، ولا الماء في الحنفيات ، و(46,75 ٪) لا يملكون سوى الماء ، و(31,16 ٪) لا يملكون سوى الكهرباء .

---

(1) Voir BENAMRANE (D).OP. cité.P.

إنطلاقا من المعطيات السابقة ، أصبح العمال يؤدون أدوارهم في ظروف تتصف بالعزلة ، كما أن رغباتهم أصبحت مكبوتة ، أدى ذلك الى ظهور التعب الصناعي والاحساس بالملل ، القدرة عن التعبير عن الذات ، ومشكلة تحقيق مكانة اجتماعية عالية داخل تنظيم عملية العمل لتقلص الفرص وتحديدها .

أدت هذه العوامل الى كبت العمال احساساتهم ورغباتهم مما ولد لديهم مواقف لاإندماجية ، يتمثل في البحث عن عمل أخر ، اذ (63,63% من العينة يرغبون في مغادرة الوحدة .

من هنا يظهر لنا ، بأن تنظيم عملية العمل داخل الوحدة ، عمل على خلق أوضاع جديدة يعيشها العمال ، داخل الورش وخارجها ويتمثل في : عدم الاستقرار النفسي والمهني ، يظهر ذلك في تشاؤم العمال والخوف من المستقبل ، وهذا الشعور الجمعي بالوضعية السيئة التي ألوا اليها ، خلق في ذواتهم الشعور بالمقاومة لوقوعهم بين حافتين : العمل الذي لايعمل على تنمية شخصياتهم ، وتلبية طموحاتهم ، من جهة ، بالاضافة الى عدم وجود تعويضا ماديا أونفسيا أدبي ، عما فقدوه داخل الوحدة لدى أسرهم من جهة ثانية ولهذا يقول (توران TOURAINE) أن خضوع العمال الى بعض الاضطرابات فإنهم لايناضلون فقط من أجل مراقبة عملية العمل ولكن يبحثون أيضا على ايجاد توازن بين عملهم وشخصيتهم "(1) وعدم تحقيق هذا التوازن المعيوي يولد لدى العمال المقاومة

سادسا - المواقف اللاإندماجية للعمال : المقاومة العمالية داخل الوحدة

انطلاقا مما سبق ، اتضح بأن المقاومة العمالية داخل الوحدة ، تشتمل على المواقف السلبية التي عبر عنها العمال ، عن أدوارهم ومكانتهم داخل الوحدة وفي أسرهم وهذا ، فإنه كلما وجد مجموعة من الافراد يعملون تحت سقف واحد وتحت شروط مادية اجتماعية معينة ، تتصف بالتدهور على حد تعبير (برافرمان) - تنتج بالضرورة مقاومة لتلك الشروط المادية والاجتماعية ، وبالتالي فالمقاومة العمالية هي ظاهرة اجتماعية قديمة قدم التصنيع ، وأصبحت أكثر انتشارا في السنوات الاخيرة بفضل ظهور متغيرات جديدة في العمل ، كما لاتمثة .

(1) Voir TOURAINE (A). SOCIOLOGIE de l'Action - Paris ED. DU SEUIL 1965, P. 430.

والمقاومات الاولى لتنظيم عملية العمل ولاسيما (التايلورية) تعود الى (1910) اذ ظهر اتجاه معارض التايلورية من جانب العلماء والعمال " اذ توقفت مشكلة الاتجاه التايلوري في مؤتمر العلاقات الصناعية الذي انعقد عام (1925) ، تكون من عدد كبير من الخبراء أشهرهم هوكسي HOXIE) "(1) والذي بين فيه أثار التايلورية السيكولوجية والاخلاقية ، وما ترتب عنها من تدهور مكانة العامل الماهر .

كما قام عمال (رونو Renault) بفرنسا في ديسمبر(1912) برفض تطبيق دراسة الزمن عليهم وذهب (ميرهم MERRHIEM) من النقابيين في فرنسا الى اعتبار مجهود تايلور بأنها قد حذفت الشخصية ، والذكاء ، والرغبات الاكيدة للعمال من مجال العمل والمصانع (2)

ولم تتوقف المقاومة العمالية لتنظيم عملية العمل ،رغم الاجراءات التي اتخذها رأس المال ، من أجل خلق مصيدا سليم داخل الوحدات والعمل على الاهتمام بالعنصر البشري ، فظهرت تنظيمات جديدة في الشكل ، لا غير بينما محتواها قائم على المبادئ الاساسية للتايلورية كالاجزاء المهام " والفرق المستقلة " ، اذ يبين (برافرمان BRAVERMAN) بأن اللارضا في العمل قد انتشر واتسع خلال السبعينات (70) وفي احدى الدراسات التي أجرتها أمانة الصحة والتربية والعمل الاجتماعي تحت عنوان " العمل في أمريكا بينت " انخفاض الانتاجية للعمال بسبب التغيب ، ترك المناصب ، الاضرابات الهمجية ، التخريب سوء نوعية المنتوجات . (3)

هذا مايبين الاستراتيجية العمالية في الدفاع عن مكانتها داخل المجتمع . فماهي وضعية المقاومة العمالية في الجزائر؟

---

(1) علي عبد الرزاق جلبي دراسات ... مرجع سابق ، ص ، 27 .

(2) — نفس المرجع ، ص ، 28 .

(3) — Voir. BRAVERMAN (H).OP.cite. PP. 33. 34 (Introduction)

الجزائر كغيرها من الدول السائرة في طريق التصنيع تعاني أيضا من هذه الظاهرة ، يتضح ذلك من خلال العمليات التي خاضها رأس المال لمحاربة ظاهرة التغيب المنتشرة في القطاع الصناعي والاداري ، هذا طبيعي وجود مواقف متناقضة بين العمال وممثلي رأس المال (الادارة) .

الا أن المشكلة التي يعاني منها الباحث الاجتماعي في هذا الميدان ـ دراسة المقاومة في الجزائر هو عدم تمكنه من الحصول على بيانات احصائية حولها ، وهذا راجع الى مواقف رأس المال ، التي يعتبر المقاومة العمالية ظاهرة سلبية ، هدامة لاسيما في قطاع الدولة ، والمسموح بها في القطاع الخاص .

ومهما يكن فان العمالة الحديثة تسد الاهمال والتغيب تبين المقاومة الشديدة للعمال " والانسحاب من تنظيم عملية العمل والانضباط السائد في المصنع (1)
تظهر هذه المقاومة العمالية في الجزائر ، خلال الثمانينات (80) في الجدول (37) مقارنة عن المقاومة العمالية في الجزائر 77/82

السنوات	تذمر	اضراب	المجموع
1977	344	189	533
1978	107	88	195
1979	364	260	624
1980	395	420	815
1982	401	768	1169
المجموع	1611	1725	3336 (2)

نلاحظ مايلي :

1ـ ارتفاع نسبة المقاومة العمالية (التذمر والاضراب) من سنة الى أخرى ، تقدر بـ (+429) و(+191) و(+354) في كل من 1978 الى 1982 ماعدا في (1978) هناك انخفاض يقدر بـ (ـ 338) ، وهذا راجع الى موت الرئيس الراحل (هواري بومدين) .

---

(1) ـ (2) Voir (SAADI NOUR EDDINE R.) OP cite P. 39 . 40.
(HATMI HAOUARI)" La rue, le prolétaire et l'Atelier dans l'Algérie d'aujourd'hui" . I ' ANNUAIRE de l'AFRIQUE DU NORD . PARIS . CNRS. 19
P. 148

2 ـ كما نلاحظ بأن متوسط المقاومة العمالية في كل سنة تقدر بـ (2ر667) حالة ،

فإذا افترضنا ، أن ذلك يؤدي الى ضياع يوم واحد من العمل ، فهذا يعني بأن الدولة تفقد (2ر667) يوم من العمل في السنة .

وقد أرجعت أسباب هذه المقاومة العمالية بالدرجة الاولى الى الشروط المادية للعمل ، وعلى رأسها : الاجور والعلاوات ، وظروف العمل وكما يقول (Coriat كوريية) " المقاومة تحتوي على مظاهر يمن همسا : ليس رفض العمل المجزء والمكرر فحسب بل ، ورفض أسلوب الاجور أيضا ، وغياب قانون يتماشى مع الوظائف "(1)

وهذا نفس ماكانت تعانيه معظم الانتاجية والادارات ففي كل القطاعات الصناعية والزراعية ، والتجارية .. الخ . غياب سلم وطني للأجور لذا بدأ الاهتمام في هذه السنوات الاخيرة ، بتطبيق اجراءات القانون العام للعامل ، وكذلك تحديد المناصب على المستوى الوطني ، وتحديد الاجور وفق هذه المناصب وخصائصها ، لذلك شهدت مشكلة الاجور منذ (1977) الى (1983) عدة اجراءات قانونية لتخصصها في النقاط التالية :

1 ـ بحلول عام (1977) تم تبديل مدلول الاجر الادنى الصناعي المضمون (SMIG) بمدلول أخرى هو الاجر الوطني الادنى المضمون SNMG وقد حدد مرسوم 15 اكتوبر عام (1977) تحت رقم 77ـ142 ، أجرة ساعة العمل بـ (16ر3 دج) . مقابل (40ر2 دج) لعام (1976) أي زيادة قدرها ، (30%) ، وبهذا ارتفع أجر العامل البسيط الى (600 دج) شهريا في قطاع الصناعات والمصالح .

2 ـ وبحلول عام (1978) ظهر مرسوم رقم 78ـ98 الموافق لـ 29 أفريل الذي زاد من نسبة الاجرة الوطنية الادنى المضمون بـ (33%) . وبهذا أصبحت أجرة ساعة العمل تقدر بـ (21ر4 دج) وارتفعت اجرة العامل البسيط من خلالها الى (800 دج) .

3 ـ وخلال المرحلة الانتقالية من أجل تطبيق القانون العام للعامل (1979 ـ 1983) ، لوحظ أنه يجب اتخاذ بعض الاجراءات الانتقالية من أجل تحسين وضعية الفئات الدنيا ، من خلال سياسة الأجور

---

(1) Voir CORIAT (B) , l'ATELIER . OP. cite . P. 202 .

الجديدة التي تساهم في تحسين القدرة الشرائية لهذه الفئات الدنيا وتم من خلال هذه الاجراءات الانتقالية بأن الاجر الوطني الادنى المضمون الذي تحدد في (1979) بـ(800دج) أرتفع الى (1000 دج) في سنة (1980) ، وفي (1983) أرتفع أيضا بنسبة (10٪) نتيجة زيادة الاجور ،(1)

ومع هذه التعديلات التي أدخلت في منظومة الاجور على المستوى الوطني لم تحل نهائيا مشكلة القدرة الشرائية للعمال ، ولاسيما الفئة الدنيا بل كانت عبارة عن وسيلة للمحافظة نسبيا على التوازن لهذا فإن " الشرط الاساسي لنجاح هذه الاجراءات الانتقالية حسب احمد عكاش - ونجاعتها ، هو مشكلة الانتاج فمن الضروري ارتفاع الانتاج الوطني ، من أجل ضمان تحسين القدرة الشرائية من جهة الاقتصاد الوطني من جهة ثانية"(2)

لكننا نتساءل ، كيف يمكن للعمال أن ينتجوا وهم يعانون من مشاكل داخل وخارج الوحدة ؟

مهما يكن ، فإن ذلك يبين لنا وجود مقاومة عمالية داخل الوحدات الجزائرية ، مرتبطة بالشروط المادية والاجتماعية داخل وخارج هذه الوحدات فما هي اذا خصوصية المقاومة في المؤسسة الوطنية الكهروتقنية (ENEL)

I: المقاومة العمالية داخل المؤسسة الوطنية للكهروتقنية ENEL

تنحصر المقاومة العمالية في المتغيرات التالية ;

١ - اللاانضباط بصفة عامة :(تشتمل على الانذارات ، والتوبيخ والطرد وعقوبات أخرى) .

2 - الحراك (تشمل الاستقالة والتخلي عن منصب العمل) .

3 - الاضراب .

١ - الانضباط في المؤسسة

(1)-Voir, BOUTEFNOUCHET (M) . Les Travailleurs... OP.cité P P 232 233

(2)-IBID . P. 234 .

جدول رقم (38) اللاانضباط في المؤسسة

الرهوط / الحالات	رهط التنفيذ	رهط التحكم	رهط الادارة	المجموع
الانذارات	43	11	02	61
طرد جزئي (1ـ3 أيام)	49	09	01	59
طرد جزئي (4ـ8 أيام)	10	06	02	13
طرد مع الانذار	/	01	/	
طرد دون انذار	/	01	/	01
عقوبات أخرى	09	10	02	21
المجموع	14	37	07	186

نلاحظ من خلال هذا الجدول مايلي :

1ـ نلاحظ بأن نسبة الطرد الجزئي مرتفعة ، بنسبة (1,67 %) من مجموع عمال المؤسسة والبالغ عددهم (4537) عامل ، ويحتل رهط التنفيذ الصدارة بنسبة (1,28 %) .

2ـ تليها نسبة الانذارات بنسبة (1,32 %) من مجموع الرهوط ، يحتل رهط التنفيذ نسبة (1,04 %)

3ـ تليها العقوبات الاخرى بنسبة (0,74 %) من مجموع الرهوط ، يحتل رهط التنفيذ ، نسبة (0,74 %) ، أي أنها منحصرة فيه .

4ـ الطرد (مع الانذار ودونه) بنسبة (0,47 %) ، يحتل رهط التنفيذ (0,19 %)

5ـ بهذا فإن نسبة الحالات اللاانضباطية في المؤسسة تقدر بـ(4,2 %) ، يحتل رهط تنفيذ نسبة (3,14 %) .

2 ـ الحراك داخل المؤسسة

(1) Voir ENEL - Rapport Annuel d'Activité 1984

جدول رقم (39) الحراك داخل المؤسسة

الحالات / الرهوط	رهط التنفيذ	رهط التحكم	رهط الادارة	المجموع
الاستقالة	36	35	08	129
التخلي عن المنصب متعاقدين	13	02	02	22
التخلي عن المنصب لا متعاقدين	27	09	02	38
المجموع	131	46	12	139

(1)

نلاحظ مايلي :

1- أن نسبة الاستقالة مرتفعة بنسبة (2,31 ٪) من مجموع الرهوط، ويحتل رهط التنفيذ نسبة (1,37 ٪) .

3- نسبة الحراك داخل المؤسسة يقدر ب (4,11 ٪) ، أحتل رهط التنفيذ (2,35 ٪).

3- الاضراب

نظرا لعدم وجود بيانات احصائية ، حول هذه الظاهرة داخل المؤسسة إرتئينا أن نقدم ماتحوزتنا من معلومات ، جمعت من تقارير المؤسسة حول اضراب حدث بمركب المحولات (M.F.I) هذا هو ملخصها للاحداث : لقد قام (50) عاملا من مجموع 561 عامل ، أي نسبة (8٪) . بإضراب ، دام يومين (48ساعة) ، أي ابتداءا من يوم الاثنين ، المواقف 10 جوان على الساعة العاشرة (10) ، الى غاية يوم الأربعاء ، 12 جوان على الساعة العاشرة والنصف (10,30) .

أسباب هذا الاضراب يعود الى :

- طلب العمال من الادارة اعادة النظر في التصنيف الانتقائي للمناصب المطابقة عند بداية عمل المركب .
- تطبيق علاوات الخطر ،

---

(1) IBID

كيفية حل هذا الاضراب .

توجه وفدا من المؤسسة الى المكان ، من أجل دراسة الوضعية ، وبينوا للعمال أن ماقاموا به غير لائق ، وأن هناك دراسة حول ما جاء به العمال منذ البداية ، ودعت العمال الى العودة للعمل ، وعند رفضهم تقرر أخذ الاجراءات التالية :

ـ العودة الى العمل فورا .

ـ ان لم يتم ذلك فإنه يمكن اعتبار العمال قد تخلوا عن المنصب .

هذا ما أدى بالعمال الى العودة الى العمل .(1)

يتضح مما سبق بأن المقاومة العمالية داخل المؤسسة مرتفعة أكثر في وسط التنفيذ ، أي في الوسط الذي يتعرض مباشرة الى الشروط المادية والاجتماعية للعمل .

وتنحصر مقاومة العمال في تحسين هذه الشروط قدر الامكان ومن جهة ثانية ، أن حل النزاع يعطينا فكرة عن استغلال رأس المال ، واستعماله التخويف والضغط ، لانه يعلم بأن العامل لايملك سوى عمله يبيعه .

فما هي وضعية المقاومة العمالية داخل الوحدة المدروسة ؟

II : المواقف العمالية اللاإندماجية داخل وحدة الاضاءة بالرويبة

ان سوء الشروط المادية والاجتماعية ، التي يخضع لها العمال داخل تنظيم عملية العمل ، كان لها تأثيرا سلبيا في مواقف العمال ، دفعهم الى عدم الاندماج وبالتالي المقاومة اتخذت هذه أشكالا ، حسب الوسط ، والافراد يمكننا حصرها في النقاط التالية :

---

(1) VOIR . ENEL . C.D.E. P.V.N° 13/85. 16/06/85

1- التغيب ، والتمرض

2- الحراك

3- الانضباط (الشروط الاجتماعية للعمل)

أ- التغيب والتمرض

أصبح يشكل ، احدى الظواهر الأساسية التي تعاني منها ، الوحدات الانتاجية كما أنه يمثل أهم الوسائل في المقاومة العمالية ، وهو أكثر تأثيرا في الانتاج من الاضراب ، والتغيب يعني الغياب عن مكان العمل ، وهو يمثل شكلين :

- غياب ارادى ،
- غياب لاارادى

ومن الصعب ، معرفة أهداف التغيب الارادى ، الا اذا اعتمدنا على قياس مجموع الغيابات الجماعية للعمال .

وقد حصرناها في مؤشرين هما :

- الغيابات المصرحة وغير المصرحة ،
- الامراض القصيرة والطويلة المدى

جدول (40) مقارنة طبيعة التغيب من 1983 الى 1985 (حسب الساعات الضائعة)

السنة / طبيعة التغيب	1983	1984	1985	المجموع
غيابات مصرحة	15312	14653	11479	41449
غيابات غير مصرحة	12838	16553	15670	45066
أمراض قصيرة المدى	17869	22362	24711	64942
أمراض طويلة المدى	5888	4122	4516	14526
المجموع	51907	57700	56376	165983 (1)

نلاحظ من الجدول مايلي :

1) هناك انخفاظا ملحوظا في استعمال الغيابات المصرحة من طرف العمال تقدر من 1983 الى (1984) بنقصان قدره (654) ساعة ، ومن 1984 الى (1985) بنقصان قدره (3179 ساعة) .

(1) VOIR RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE ·UNITE ELECTRIFICATION . ROUIBA . 1983 , 1984 . 1985 .

مقابل ارتفاع ملحوظ في استعمال الغيابات غير المصرحة ارتفعت من (1983) الى (1984) بزيادة قدرها (3720 ساعة) وبنقصان قدره (383 ساعة).

ويرجع استعمال الغيابات غير المصرحة، الى ظهور بعض الاجراءات القانونية والادارية الجديدة المتمثلة في منع تسليم الوحدة العمال تصريحات الخروج، وبالتالي التخفيض الا في حالات استثنائية (الوفاة "مرض" أحد أفراد الأسرة)، بينما الاعذار الاخرى لاتقبل، مما دفع العمال الى عدم طلب التصريح بالغياب، كما تبين هذه الممارسة العمالية، عدم مبالاة العمال بالاجراءات الانضباطية التي قد تستعملها الوحدة، كتقليص الاجر، أو الطرد الجزئي، وبالتالي يبين لنا أخيرا، بأن الوحدة بالنسبة للعمال هي مكانا للحصول على الاجر فقط، وإن وجدوا مكانا آخر فيه دخل مرتفع، (كالسوق السوداء) مثلا، فإنهم يقبلون بضياع يوم العمل، مقابل حصولهم على ضعف ماتقدمه لهم الوحدة.

2- ارتفاع ملحوظ في الغيابات ذات الامراض القصيرة المدى والمتمثلة في بعض الاصابات الخفيفة التي تمس العمال، تقدر من سنة (1983) الى (1984) بـ (4493 ساعة)، ومن (1984) الى (1985) بزيادة قدرها (2349 ساعة) مقابل انخفاض ملحوظ في الامراض الطويلة المدى.

ويستغل العمال حسب طبيب الوحدة، الى التمرض من أجل الهروب من مكان العمل، كأن يعرض العامل نفسه الى أشعة اللحامة، فتحمر عينيه وتدمع، ويسبب له ذلك وجاعا في عينيه، يتحصل من خلالها على راحة مرضية، وأن يتظاهر العامل بوجود شظية من الشظايا المتطايرة في عينيه، وعدم وجود وسائل طبية حديثة تمكن الطبيب من اكتشاف صحة ذلك، يؤخذ المريض الى المستشفى أو المركز الصحي بالرويبة وهناك يجرى له كشفا طبيا لمعرفة صحة ذلك أو خطأه، ومع ذلك فهذه العملية تتطلب ضياع يوم العمل.

هذا بالاضافة الى شعور العمال بالقلق، ويرى طبيب العمال بأن هناك أمرضا نفسية يشعر بها العمال نتيجة المشاكل التي يعانيها العامل سواءا داخل الوحدة أو خارجها.

ويلاحظ بأن زمن الانتاج هو أكثر تذبذبا من الرموز الاخرى

إذ نلاحظ :

1ـ في (1983) قدرت عدد الساعات الضائعة بـ(48382 ساعة)، أي بنسبة (29,45 %).

2ـ وفي (1984) قدرت عدد الساعات الضائعة بـ(40511 ساعة)، أي بنسبة (24,40 %).

3ـ وفي (1985) قدرت عدد الساعات الضائعة بـ(37043 ساعة)، أي بنسبة (22,31 %).

تعود أسباب التذبذب الى :

ـ الشروط المادية للعمل كالاجر، وظروف العمل،

ـ الشروط الاجتماعية للعمل كسوء العلاقات القائمة بين العمال والاشراف،

ـ شروط اعادة انتاج قوة العمل، اذ يرى رئيس مصلحة الاعمدة للمشاكل

ـ العائلية أثر كبير على مردود ودية العمال، ونظرا لتجربتي تصل الى (50 %) على النوعية / والكمية)"

2 ـ الحراك

جدول رقم (41) تداور الحراك العمالي داخل الوحدة من 1983 الى 1985(1)

الحالات / السنة	1983	1984	1985	المجموع
الاستقالة	24	12	50	96
التخلي عن المنصب	/	61	23	84
المجموع	34	73	73	180

نلاحظ من خلال الجدول مايلي :

1ـ ارتفاع نسبة الاستقالة بنسبة (53,33 %) عن نسبة التخلي عن المنصب بنسبة (46,66 %) .

2ـ يتبين لنا بأنه قد تم تغيير (30,92 %) من عمال الوحدة خلال ثلاثة (03) سنوات هذا مايبين سعي العمال للبحث عن الاجر، وشروط عمل حسنة، اذ أن مشكلة تصنيف العمال وتحديد الاجر حسب المناصب ادى بالشباب الى مغادرة الوحدة، والبحث عن أجر مرتفع، وكذلك تبني عطية كبح الانتاج .

ويعتبر الاجر المحور الاساسي الذى تدور حوله المقاومة داخل الوحدة ، فهو الذى يربط بين الوحدة والاسرة ، اذ تعتبر القدرة الشرائية والتي لا تجد حلها داخل الوحدة ، فتدهور الانتاج الزراعي ونقص انتاجية العمال أدى الى فقدان وندرة بعض المنتوجات (كالعدس واللوبية والجلبان) وزيادة اسعارها ، هذا ما طرح للعمال مشكلة اعادة انتاج قوة عملهم داخل أسرهم ، وبالتالي التحكم في جهاز الانتاج اذ يرى (ناجي سفير) أن " التوترات التي تؤدي بها كتمويل الاسر بالمنتوجات الزراعية ومشاكل التوزيع ، والاسعار هي عناصر غضب العمال اذ يعتبرونها بأنها تشارك في تدهور قدرتهم الشرائية "(1)

أضف الى ذلك ارتفاع سعر هذه المنتوجات الغذائية والملابس اذ " أن الحالة في مجال الحاجيات الاستهلاكية غير الدائمة والتي تشكل أساس اسلوب إستهلاك الطبقات الشعبية تتميز بعدم تحكم الدولة في شروط الانتاج ، ولا في التوزيع " (1)

كما أن المسكن أصبح مشكلة ، تقف في وجه تحقيق أهداف البرنامج اذ يرى (ناجي سفير) بأن " مشكلة السكن) أصبحت في السنوات الاخيرة ، احدى العناصر الاساسية لتوتر المجتمع الجزائرى "(2)

3 _ مقاومة الشروط الاجتماعية للعمل .

وتنحصر ، في سوء العلاقات السائدة بين العمال والاشراف ، ويتمثل في عدم الامتثال للاوامر ، مما يدفع الادارة الى اتخاذ الاجراءات التأديبية .

جدول رقم (42) مقارنة عن الانضباط في الوحدة من 1983 الى 1985

الحالات / السنوات	1983	1984	1985	المجموع
الانذارات	19	10	06	35
طرد جزئي (1_3 أيام	24	35	53	112
طرد جزئي (4_8أيام)	34	/	18	52
الفصل مع الانذار	01	17	/	18
فصل دون انذار	16	/	16	32
اسقاط فئوي	/	/	01	01
عقوبات أخرى	02	/	01	03
المجموع	96	62	95	253

(1) Voir: SAFIR (N). ESSAIS D'ANALYSE SOCIOLOGIQUE TOME 2 ALGER - O.P.U / ENAL . 1985 . P . 178 .

(2) _ I B I D . P . 179 .

نلاحظ مايلي
ان نسبة الانضباط العمالي داخل الوحدة مرتفعة تقدر ب (47،43٪)
موزعة كالتالي :

1 ـ (24،19٪) طرد جزئي من الدرجة الاولى
2 ـ (93،8٪) طرد جزئي من الدرجة الثانية
3 ـ (01،6٪) الانذارات
4 ـ (49،5٪) فصل دون انذار
5 ـ (51،0٪) عقوبات أخرى
6 ـ 17،0٪) اسقاط فتوى .

بالاضافة الى الاشكال السابقة ، يمارس العمال شكلين أخريين يتمثلان في :
- التخريب : ان عدم تحقيق التوازن لدى العمال بين عملهم وأسرهم أثر ذلك في شخصيتهم اذ تحولوا من كائنات اجتماعية تبحث عن الاجتماع ، والحياة الاجتماعية الى كائنات متوحشة ـ حسب تعبير رئيس مصلحة الامن ـ فبدل تنظيم العمل الضحك والابتسامة كعناصر أساسية في الشخصية المتزنة للانسان الى كائن قلق وهيجاني .

وتنحصر عملية التخريب هذه في تكسير تجهيزات الوحدة كالمرشات والحنفيات ، وتظهر هذه الممارسة عند بداية كل شهر أي عند ما يتقاضى العامل أجرته .

- وأخيرا السرقة وتتمثل في سرقة بعض الحاجات والمواد واعادة بيعها أو استعمالها كالملاعق والسكاكين ..الخ .

ومهما يكن ، فان هذه المقاومة العمالية لعمال الوحدة تجاه تنظيم عملية العمل ، تظهر لنا ارادة العمال ، سواء جماعيا أو فرديا ، للتعبير عن مواقفهم الاجتماعية ، حول مشاكل التنظيم كالاجور ، وظروف العمل بالاضافة الى عدم تلبية حاجياتهم الاجتماعية الضرورية كالقدرة الشرائية ، والسكن ، لهذا فان مقاومتهم هذه تهدف أصلا الى رغبة العمال في اثارة انتباه رأس المال تجاه مستوى معيشتهم داخل وخارج الوحدة .

أولا : المواقف العمالية ومنظومة المجتمع

لقد أعطى علماء النفس الاجتماعي ، أهمية بالغة للمواقف في فهم السلوك الانساني داخل المجتمع ، اذ من أهم مميزات المواقف أنها " . تشكلت انطلاقا من حالات اجتماعية (..) لاشخاص ، ورهوط ، ومتوجهات التفاعل البشري سواء مادي أو لا مادي ، بمعنى المحيط الموضوعي الذي خلقه الانسان ، والادوات التكنولوجية ، والقيم والمعايير " (1)

وبهذا فإن هناك عدة منظومات تدخل في تشكيل المواقف العمالية ، كالمنظومة الثقافية ، التكنولوجية ، والاقتصادية ، والدينية ... الخ . هذا ما يبين تأثير المجتمع في ميلاد مواقف الافراد وتغييرها ، اذ لا يوجد تعارضا أو انفصاما بين الفرد والمجتمع ، ولا يمكن اعطاء أولية لعنصر على آخر ، فهما يشكلان استمرارية متداخلة ، حيث تجد نفس المعايير والسلوكات في وعي الفرد ، نفسها في المنظومات الاجتماعية : كالوحدة الصناعية والاسرة .

وبعبارة أخرى ان وعي الفرد ، هو صورة مصغرة عن وعي الرهوط الاجتماعية التي تعيش داخل هذه المنظومات كرهوط العمل ، والاسرة ، والاشراف .. الخ .
ونكون هنا أمام دراسة متعددة الجوانب هي :

- الفرد ، وتتمثل في دراسة شخصيته وأحاسيسه .. الخ .
بالاعتماد على بعض مدلولات علم النفس وعلم النفس التحليلي ، كالرضاء ، والمقاومة والكبت .. الخ .

- المجتمع كدراسة المؤسسات وتأثيرها في الفرد ، وكذا الثقافة ، من خلال مدلولات ، القيم والمعايير والمنظومة .. الخ .

- وأخيرا الرهط باعتباره الوسيط بين الفرد والمجتمع عامة ، وذلك من خلال الاعتماد على مدلولات علم النفس الاجتماعي كالرهط ، والاندماج .. الخ .
ومن هنا يتضح ، أهمية مدلول الثقافة في الدراسة .

---

(1)- Voir.GIROD (R), OP. Cite. P. 14.

ثانيا : العمال والثقافة

رأينا بأن المواقف العمالية ، تخضع لبنيات محددة من المعايير والقيم تنحصر في الدور والمكانة التي يحتلها العمال داخل الوحدة أو لأسرة وهذه المعايير تؤثر خارجيا في ذوات الافراد ومسلطة من طرفها من جهة أخرى ، وهذا ما يالق عليه علم الاجتماع والانتروبولوجيا بالثقافة .

وتعني الثقافة حسب (تيلور TYLOR) " مجموعة مترابطة من التفكير والاحساسات متعلقة ، وهي مشتركة من طرف مجموعة الاشخاص ، وتعمل بطريقة موضوعية ورمزية ، في تكوين هؤلاء الاشخاص في مجموعة خاصة ومتميزة "(1)
وبعبارة أخرى فان المعايير والقيم التي تتكون منها الثقافة تتضمن المعارف والافكار والتفكير ، والموافق تتسع لتشمل أيضا أشكال التعبير والاحساسات والقواعد والنظم ، التي تسير الانسان .

وتنتقل هذه القواعد الثقافية داخل المجتمع أو الاسرة الى الافراد من خلال عملية هامة جدا وهي " التنشئة الاجتماعية " والتي تعني " تلك العمليات التي من خلالها يتعلم الانسان ويبطن خلال حياته تلك العناصر الاجتماعية والثقافية لوسطه ، بدمجها في بنية شخصيته تحت تأثير التجارب والعوامل الاجتماعية ، ومن ثم التكيف بالوسط الاجتماعي أين يعيش فيه "(2)

وبالتالي فان العوامل التي تعمل على التنشئة الاجتماعية تنحصر أساسا في :

1 — اكتساب الثقافة : وهو الحصول على المعارف ، والقيم الاجتماعية ،والرموز ، أي طرق التفكير والعيش الخاصة بكل مجتمع أو وسط ويبدأ ذلك منذ ولادة الانسان حتى مماته ، والخلية الاساسية التي تلقنه ذلك هي الاسرة .

2— تبني شخصية الفرد لتلك العناصر الثقافية وتصبح بعد ذلك ، أشياء طبيعية بالنسبة للفرد . .

---

(1)-d'Après ROCHER (G) . L'ACTION SOCIALE - Paris - ED. H M M.1968.P. 1
(2)-IBID P. 132.

3ـ الاندماج بالوسط الاجتماعي الذي يعيش أو يعمل فيه الانسان . إذ تتشكل لدى الرهط قيما مشتركه .

لهذا ركزت عدة مدارس اجتماعية ، كالمدرسة السلوكية مثلا على تأثير الوسط الاجتماعي في مواقف الافراد ، أي تأثير الحوادث الخارجية في مواقف العامل " هذا ما دفع (تايلور) الى الاعتماد على حاجة الاجرة في تأثيره على المواقف السلبية للعمال والعمل على خلق مواقف اندماجية ، وبالتالي خلق عامل آلي .

وتم انتقاد هذه النظارة من طرف مدرسة العلاقات الانسانية ، التى رأت العلاقة بين الوسط الاجتماعي والعامل وتأثير ذلك الوسط على مواقفهم ، ولاسيما رهط العمل ، باعتباره يشكل شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل ، مما يسمح بظهور تنظيمات غير رسمية داخل مكان العمل ،وتعبر هذه الرهوط على مواقف العمال .

ومن هنا فان كل من (الاحكام DISPOSITION) و(المستبقات) و(الكليشيات) و (الاراء) هي فئات خاصة للموقف ، اذ يرى (جيرو) بأن الاحكام هي ميل على الاقل محدد وعابر ، والكليشي هو موقف مطبوع وقاس ، والمستبق هو موقف أكثر قساوة ومرتكز على ادراك خاطئ ، والرأى هو موقف يعبر عنه (1)

وانطلاقا من هنا ، يبين (دافيز D A V I S) بأن الموقف يتشكل من ثلاثة (3) مكونات هي :

1ـ المكون الادراكي . ويحتوى على معتقدات الكائن البشرى ، تجاه موضوع ما ، أورهط ما ، أو جنس ما ، ويتشكل في الاغلبية من المعتقدات الشعبية .

2ـ المكون العاطفي : وهو الاحساس تجاه الموضوع ، ويحمل طابع النفي أو الايجاب ، يحب أو يكره .

3ـ المكون C O N A T I V E يكون للفرد بعض الافكار ، والاحاسيس تجاه موضوع ما يسعى من خلالها الى جلب انتباه الاعضاء

---

(1)-Voir GIROD (R). OP. P. 12.

الى ذلك الموضوع (1)

ومن هنا اتضح لنا تأثير كل من الوحدة والاسرة في مواقف العمال ، والتي تظهر لنا على الشكل التالي :

ثالثا : موقف العمال تجاه تنظيم عملية العمل

كانت أطروحة رأس المال ، بأن الاعتماد على التحويل التكنولوجي سيعمل على تقدم البلاد ، وزيادة تكديس رأس المال ، وتجاهل المنطق الاجتماعي لهذه التكنولوجية ، اذ أنها مرتبطة بالعلاقات الاجتماعية للدول الرأسمالية ، فقد اصطحب عند تحويلها ، تحويلا ، أيضا ، في العلاقات الاجتماعية ، وبهذا قلدت الجزائر بصورة مباشرة أوغير مباشرة ، في تنظيم اقتصادها ، ولاسيما وحداتها الانتاجية النمط الغربي ، الرأسمالي اذ اتضح من خلال عرض تنظيم العمل السائد في الوحدة ، أنه قائم على مبادئ " تايلورية " كوحدة القيادة ، وفصل التصور عن التنفيذ ، وتفتيت المهام وتحديد المسؤوليات والاجور ... الخ .

معتبرة العنصر الانساني داخل التنظيم ، عبارة عن وسيلة من وسائله ، وأنه يخضع الى التكنولوجية ومتطلباتها ، وبالتالي يتأثر العمال بهذه ، التكنولوجية وهذا نفس ماذهب اليه (سايلز S A Y L E S) الذي يرى " أن نوع التكنولوجية المستخدم في المصنع يضفي طابعا خاصا على بناء جماعات العمل ... ، اذ أن مايعرف بالعنصر الانساني ، هو نتاج لقرارات متصلة بالعمليات التكنولوجية ومن الممكن التنبوء بها على أساس هذه القرارات (2) .

نستخلص مما جاء ، أن التكنولوجية هي التي تحدد مواقف العمال ، لكن هل ماجاء به (سايلز) هو صحيح ؟ .

لقد طور كل من (تريست TRIST أميري E M E RY) الفكرة القائلة : بأن تنظيم وسط العمل ليس مرتبطا لا بالتكنولوجية ولا بالسلوكات الفردية ، ولكن بالاثنين معا ، وهذا ما أطلقا

---

(1) --Voir DAVIS (EE). LA MODIFICATION DES ATTITUDES ,RAPPORTS ET DOCUMENTS de Science Sicïales - UNESCO n° 19.1964 . P. 10 .

(2) راجع محمد . مجتمع المصنع ، مرجع سابق . ص . 70

عليه بالمنظومة الاجتماعية النقلسية فهناك تأثير متبادل بين التكنولوجية ومواقف العمال (1)

وقد بين (ماركس) تأثير التكنولوجيا على العمال ، ولاسيما في عملية الاغتراب ولم يهمل ، الجوانب الاخرى في المجتمع ، كالأسرة .
وكما يبين (مايو) ومدرسته العلاقات الانسانية تأثير بعض المتغيرات النفسية الاجتماعية في مواقف العمال .

ومهما يكن فإنه لتحقيق أهداف الوحدة لابد أن تقوم علاقة اندماج بين كل العناصر المكونة للتنظيم داخل الوحدة ، وكما يقول (ليكرت LI KE R T) أن مبدأ العلاقات الاندماجية ، هو مبدأ أساسي وأولي في التنظيم ، وهذا يعني أن كل العلاقات بين الاعضاء داخل التنظيم يجب أن تدفع القيم الشخصية لكل عضو ، اذ يجب أن يشعر كل واحد بأنه ضروري داخل التنظيم "(2)
ولهذا نتساءل : بماذا تتصف مواقف العمال تجاه التنظيم السائد بالوحدة ؟

ا ـ <u>موقف العمال من الشروط المادية للعمل</u>

<u>1ـ ظروف العمل</u> : أغلبية العمال المبحوثين ، أظهروا لنا ، مواقفهم اللااندماجية تجاه ظروف العمل السائدة بالوحدة التي عملت على شعورهم بالتعب الجسدي خاصة ، بالاضافة الى حوادث العمل ، لهذا أعطى العمال أهمية بالغة للاجر باعتباره وسيلة تمكنهم من تعويض ذلك الجهد الفزيقي المبذول داخل الوحدة .

<u>2ـ الاجور وتوابعه</u> : ان سياسة الاجور الجديدة التي هدفت **الى ربط** الانتاج بالاجور ، قد أهملت جانبا هاما من عملية التبادل داخل المجتمع ، وهو : السوق ، اذ لايكفي أن تزيد من أجرة العمال كي نقضي على مواقفهم اللااندماجية ، ان كانت الاسعار في السوق مرتفعة كمن يضيف صفرا الى صفر ، فالمشكلة تكمن في اقامة توازن بين قوة العمل والقدرة الشرائية .

---

(1) - D'APRES . SHEID (J.C). OP. CITE PP. 202 -203.
(2) - I B I D . P. 185 .

ومحاولات التكنولوراطيين ، الذين أدخلوا الحوافز المادية (ع.م.ج و ع.م.ف) * من أجل دمج العمال بالوحدة ، كما فعل (تايلور)، لم يتمكنوا من تحقيق ذلك المبتغى ، وهذا راجع الى كون أن توزيعها داخل الوحدة يخضع الى عوامل ذاتية أكثر منها موضوعية اذ يمكن للمشرف، كما رأينا أن يعطي (العلاوة الفردية الانتاج) الى من يشاء ، وأن ينتزعها من يشاء ، لذا ظهرت مقاومة عمالية تجاه الاسلوب المطابق .

كما ظهرت مشكلة أخرى ، بما أنها ادخلت في عملية العمل من أجل الحصول على النجاعة بفضل اعاشة العمال على بذل الجهد لتحقيق أهداف البرنامج ، دفع البعض الى الاهتمام بالكمية على حساب النوعية اذ نرى أن :

1ـ ورشة اللحامة أن الاهتمام بالكمية ، أدى الى بالعمال الى زيادة ايقاع العمل ، داخل الورشة ، وبالتالي عدم الدقة في اللحامة ، مما أثر على النوعية ، والذى أثر بدوره على العلاقات الفردية والجماعية،

2ـ غياب أو نقص لبعض المواد الاولية الضرورية في الصنع المجلوبة من الخارج أدى الى التعطل في تحقيق البرنامج ، وبالتالي أثر على العلاوات

3ـ التعب الذى يشعر به العمال ، لعدم وجود الوقت الضرورى اللازم للراحة ، وكذلك توفر الشروط المادية والاجتماعية لاعادة انتاج قوة العمل ، أثر في تحقيق البرنامج ، وبالتالي أثر بدوره في العلاوات .

وبهذا يتضح ، أنها قد أدخلت من اجل خلق المنافسة بين العمال ، أصلا ، لكنها اصطدمت بعدم رغبة العمال في المنافسة ، ولاسيما من طرف "كبار السن ، وذلك خوفا من زيادة ايقاع العمل وبالتالي زيادة التعب .

بينما العلاوة الفردية فقد وضعت لمراقبة العامل الفردى داخل عملية العمل اذ أن غيابه عن مكان العمل يؤدى الى انتزاع هذه العلاوة له ، وبعبارة أخرى اذا أراد الحصول عليها يجب أن يخضع للانضباط .

* ـ علاوة المردود الجماعي وعلاوة المردود الفردى

لذا نصل الى النتيجة التالية : ان ارتكاز القانون العام للعامل على الاجور ، وربطها بالانتاج قد أعطى أهمية بالغة للجانب الاقتصادي ، بالاضافة الى الجانب السياسي والمتمثل في مراقبة العمال .

III- موقف العمال من الشروط الاجتماعية للعمل

1- موقف العمال من العمال : لقد عمل تنظيم عملية العمل داخل الوحدة الى خلق عامل آلي منفذ فقط للاوامر ، بفضل اعتماده على يد عاملة ، أغلبها ريفية ، بالاضافة الى تفتيت العمل ومراقبته مما أدى الى ضعف التضامن العمالي داخل الوحدة ، فأصبح كل عامل يفكر في نفسه فقط مما كان له أثر على وحدتهم ، وبالتالي مواجهة الادارة .

2- موقف العمال من الاشراف : رأينا بأن الاشراف الذين يضمنون سير عملية العمل داخل الورش ، من خلال مراقبتهم لكل عملية العمل ، بفضل تجربتهم الميدانية ومعرفتهم لخصائص عملية العمل ، وعدم وقوعهم في نزاع مباشر مع الادارات (البيروقراطية) داخل الوحدة ، اذا لم يتم تحقيق برنامج الوحدة ، التي يضعها البيروقراطيون ، لذا عند ممارستهم لسلطتهم على العمال ، فإنهم يشعرون بتوتر نفسي ، اذ كيف تطالب البيروقراطية تحقيق البرنامج دون الاخذ بعين الاعتبار الشروط الاجتماعية للعمال خارج الوحدة وداخلها ؟
كما أن العامل ينظر الى الاشراف على أنه سببا في وصوله الى هذه الوضعية لذا يسعى الاشراف الى تحقيق التوازن بين متطلبات الانتاج ومواقف العمال .

لذا يرى الاشراف في الوحدة ، أن استعمال القسر في بعض الاحيان ضروري ، لهذا يعاني العمال من سوء العلاقات القائمة بينهم وبين الاشراف .

موقف العمال من الشروط الاجتماعية خارج الوحدة :

- تأثير الأسرة في مواقف العمال : لوحظ بأن بعض قواعد تنظيم عملية العمل داخل الوحدة مرغمة على التكييف مع مشاكل العمال — كالاهتمام بالمشاكل الاجتماعية للعمال خارج الوحدة والتي لا تدخل أصلا ، في اطار عملها ووظيفتها — فأصبحت الوحدة جهازا وسيطا بين العمال والقمة ، من خلالها يطرح العمال مشاكلهم الاجتماعية غير المرتبطة بالوحدة الى الاجهزة العليا . وعدم استجابة تلك الاجهزة لمطالب العمال تتعرض الوحدة الى مقاومة عمالية ، كما تساعد أسر العمال في مقاومة الوحدة عن طريق تشجيع عملية الحراك والتغيب ... الخ ..

2ـ القدرة الشرائية : يواجه العمال توترا مضاعفا ، من جهة الواقع الذين يعيشون فيه ، يقضي على طموحاتهم ، لانهم لا يتمكنون من تحقيق مشروعهم المهني ـ الترقية ـ ومن جهة أخرى تلبية حاجياتهم الاستهلاكية ، لذا يرى العمال بأنهم هم الذين يعانون من كل المشاكل ، أكثر من الاطارات (التكنوقراطيين والبيروقراطيين) وهذا ما يولد لديهم الشعور بالطبقية داخل مجتمع اشتراكي ينادي بالعدالة الاجتماعية وبحياة أفضل ... الخ . كل هذه الشعارات تصبح لا معنى لها بالنسبة للعمال .

وبهذا ، أو نتيجة لذلك ، رأينا بأن هناك مقاومة عمالية لتنظيم عملية العمل السائدة داخل الوحدة اتخذت عدة أشكال ، التغيب ، والتخريب ... الخ . واختلفت هذه المقاومة العمالية من ورشة لأخرى ، باختلاف طبيعة العمل وهذا ما سنحاول تبيانه من خلال هذه النموذجية لمواقف العمال تجاه الشروط الاجتماعية والمادية للعمل ، بالاضافة الى تأثير الشروط الاجتماعية التي يعيش فيها العمال خارج الوحدة .

رابعا : نموذجية عن مواقف العمال داخل الوحدة

تم تقسيم مواقف العمال حسب الورش الى ثلاثة (3) أقسام هما :

1ـ المواقف الاكثر مقاومة للشروط المادية والاجتماعية للعمل داخل وخارج الوحدة

2ـ المواقف البين وبين (أي التي انقسمت الى قسمين مقاومة واندماج).

3ـ المواقف الاندماج القسري .

1 — المواقف الاكثر مقاومة لتنظيم عملية العمل :

لقد انحصرت هذه المواقف في ورشتي (I) و(II) ومن خصائصها مايلي :

— أغلبهم شباب (20 — 40) سنة ، أقدميتهم تنحصر بين (0 — 5) سنوات يشعر عمالها بالتعب في تأدية العمل ، مما جعلهم لا يتحكمون في وتيرة العمل ، ويعطون أهمية بالغة لمتغيري الاجر والاشراف في العمل ، ويميلون الى الاجر المرتفع مقابل تأدية عمل صعب ، ويعود السبب في تعبهم أيضا الى الكتلة المستعملة ، كما يرون بأن حوادث العمل تعود أساسا الى كل من العمال والالة .

ويرى أغلبهم بأن أجرتهم قد ارتفعت بتطبيق سلم الاجور الجديد ، ومع ذلك فإنهم غير راضون عن عملهم وأجرتهم . أما فيما يخص علاقاتهم بالعمال ، فيرون بأنه لايوجد تضامن عمالي داخل الوحدة هذا ما جعل العمل الفردي هو الذي يسود في المطالبة عن المصالح العمالية ، مستعملين في ذلك وسيلة الشكاوى .

ويعيدون سبب ذلك الى النقابة التي لم تلعب دورها في توحيد العمال ، ولا في الدفاع عن حقوقهم .

أما علاقاتهم بالمشرف فإنها علاقة توتر اذ يرون بأن المشرف حارسا وليس مساعد لذا يرغبون في أن تتوفر في المشرف صفة العدالة ، بسبب قساوة المشرف معهم .

أما فيما يخص اهتمام الأسرة بالوحدة فيرون بأنها لاتهتم بها مما دفعهم الى عدم التحدث عن مشاكلها ، وقدرتهم الشرائية لاتكفي لسد حاجيات أسرهم ، كما أنهم يعانون من مشكلة السكن بالاضافة الى الاكتظاظ ، ومع ذلك لم يطرحوا مشكلة السكن .

II — المواقف العمالية بين وبين :

وانحصرت في ورشتي (III) و (IV) أغلبهم شباب (20 — 40) سنة ، تنحصر أقدميتهم بين (6 — 10) سنوات .

يشعرون بالتعب في تأديـة عملهم مما جعلهم لا يتحكمون في وتيرة العمل ، ويعدون أهمية لتغيير الاشراف ، ويميلون الى اختيار اجر مرتفع مقابل عمل صعب ، ويرون ان المكننة تزيد من تعبهم ، وأن سبب حوادث العمل تعود الى العمال والآلة وقد ارتفعت أجرتهم عند تطبيق سلم الاجور الجديد ، ومع ذلك فهم غير راضون عن عملهم ولا عن الاجر .

ويعطون أهمية بالغة للسن عن تعاملهم مع بعضهم البعض داخل الوحدة ، ويرون بأن التضامن العطلي داخل الوحدة معدوما ، ويعتبرون الاشراف صارما ، ويرغبون من المشرف تطبيق العدالة ويسمع المشرف الى اقتراحاتهم ، وغير قاس معهم ، ومع ذلك فهو لا يدافع عنهم كما أن الاسرة لا تهتم بالوحدة مما جعلهم لا يتحدثون عن مشاكل الوحدة داخل بيوتهم ، كما تطالبهم الاسرة مغادرة الوحدة ويعاني العمال من مشكلة السكن والاكتظاظ .

III ـ الاندماج القسري

ورشة ٧ ، السن (41ـ51 +) الاقدمية (+11) سنة .

لا يشعرون بالتعب في تأدية عملهم ، ويتحكمون في وتيرة العمل ، ويعطون أهمية بالغة للاجر ، كما أنهم يختارون العمل السهل والعلاقة الحسنة بالاشراف ، ويرون أن المكننة تعمل على جعل العمل مريحا ، وأن سبب حوادث العمل تعود للعمال ، لهذا فهم راضون عن عملهم كما يرون أن اجرتهم بتطبيق سلم الاجور الجديد بقيت كما هي ، لهذا فهم غير راضون عن أجرهم . ويعطون أهمية للسن في تعاملهم مع العمال داخل الورش ، ويرون عدم وجود تضامن عمالي فكل يدافع عن نفسه مستحملين الشكاوى ، ويعتبرون النقابة جزءا من الادارة لا تدافع عن العمال أما الاشراف داخل الوحدة فله وظيفة الحراسة ، ويرغبون أن تتوفر فيه صفة العدل ، ومع ذلك فإنه يستمع الى اقتراحاتهم ، وغير قاس في تعامله معهم الا أنه ضعيف فلا يدافع عن العمال .

أما اهتمام الأسرة بالوحدة غير موجود ، مما دفعهم الى عدم التحدث عن مشاكل الوحدة داخل أسرهم ، كما أن الأسرة لا تطالبهم بمغادرتها ، رغم أنهم يعانون مشكلة السكن والاكتظاظ ، ومع ذلك لم يطرحوا مشكلة السكن داخل الوحدة .

قائمة المصادر والمراجع

: المصادر والمراجع العربية :

- ا . براون . علم النفوس الاجتماعي في الصناعة . ترجمة . د . السيد محمد خيري . سمير نعيم . محمود الزياري . ط . 3 . القاهرة دار المعارف . 1968
- أحمد زكي بدوي . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . مكتبة لبنان . 1978
- أحمد زكي صالح . علم النفس في الادارة والصناعة . القاهرة . دار النهضة العربية . 1967
- الشاش محمد . الادارة والتنظيم . دمشق . مطبعة جامعة دمشق . 1962
- النجار محمد عدنان . الأسس العلمية لنظرية التنظيم والادارة . دمشق . دار الفكر . (د . ت) .
- برنار موتيز . سوسيولوجيا الصناعة . ترجمة عربية . بيروت . منشورات عويدات . 1979
- جون فيفرز وفرانك شيروود . التنظيم الاداري . ترجمة توفيق رمزي القاهرة . مكتبة النهضة المصرية (د . ت) .
- حنفي محمود سليمان . السلوك التنظيمي والأداء . الاسكندرية دار الجامعات المصرية . (د . ت) .
- صالح الشبكسي . العلاقات الانسانية في الادارة . القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة . 1969 .
- صالح الشنواني . مفاهيم أساسية في ادارة الأفراد . بيروت . مطبعة البحري اخوان . 1972 .
- صلاح الشنواني . ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية . بيروت . جامعة بيروت العربية . 1978 .
- عبد الرحمن عيسوي . علم النفس والانتاج . القاهرة . مؤسسة شباب الجامعة . 1976 .
- الرحمن عيسوي . العلاقات الانسانية في الادارة . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1969 .
- عبده علي عبد المجيد . الأصول العلمية للادارة والتنظيم . ط . 5 . القاهرة . مطبعة المعرفة . 1968 .
- 1 ـ علي عبد الرزاق جلبي . دراسة في علم الاجتماع الصناعة . الاسكندرية دار المعرفة . 1970 .
- 1 ـ كشاد رابح . بدروج الأخضر . زدام عمر . موقف العمال من العمل بالسلسلة أمقارمة أم اندماج ؟ مذكرة نهاية الليسانس معهد العلوم الاجتماعية . الخروبة . فرع علم الاجتماع الصناعي الجزائر . جوان . 1983 .

17 ـ محمد علي شهيب . السلوك الانساني في التنظيم . ط . 2 . القاهرة . دار الفكر العربي . 1976 .

18 ـ محمد علي . البيروقراطية الحديثة . الاسكندرية . دار الكتب الجامعية . 1975 .

19 ـ محمد علي محمد . مجتمع المصنع . الاسكندرية . الهيئة المصرية العامة للكتاب 1972 .

20 ـ الميثاق الوطني . جبهة التحرير الوطني . الجزائر . 1976

21 ـ منير مشابك موسى . علم الاجتماع الصناعي . الجزء الأول . الاتجاهات النظرية في السوسيولوجية الصناعية . الفصل الرابع .

والجزء الثاني . النزاعات الجماعية بين العمال وأسباب العمل وسبل حلها . مخطوط معهد العلوم الاجتماعية الجزائر . السنة الجامعية 80 / 81 .

01 - ADAM (D).Les réactions du consomateur devant les prix.paris .ED:S.E.E.S.I958.

02- BELLOULA (T) .De l'organisation socialiste des entreprises Alger.ED:DU PARTI. I977 .

03- BENAMRANE (D)Agriculture et developpement en Algerie.Alger .ED:SNED I980 .

04- BENHOURIA (T)L'Economie de l'Algerie.Paris .ED:FRANCOIS MASPERO .I980.

05- BOLL DEBAL(M) .DEJEAN (C).Le salaire a la production Belgique.ED:COLLECTION DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL I966.

06-BONIS (J)Le systeme humain des organisations .Paris .ED:HOMMES ET TECHNIQUE.I975.

07-BOUTEFNOUCHET (M).La famille Algérienne.Alger .SNED I980.Les travaileurs en Algerie Alger .ED:ENAP/ENAL .I984.

08-BRAVERMAN (H).Travail et capitalisme monopoliste.Paris .ED:FRANCOIS MASPERO.I976.

09-BUTLER (R).NOISETTE (P).De la cité ouvriere au grand ensemble.Paris .ED:PETIT COLLECTION MASPERO .I977.

IO-CASTELLAN (Y).Initiation a la psychilogie sociale.Paris.ED:COLLECTION ARMANDE COLLIN .I970.

II-Centre d'Ethnologie sociale et psychosociologie .Famille et habitation.TOME 1. Paris.CNRS .I975.

12-CHIKHI (S).Institution syndicale et formation socialiL'Union generale des travailles Algeriens(I969 -I973).DEA SC.PO.Alger .I977.

I3-CHIKHI (S).La "classe ouvriere en Algerie ".IN.Temps modernes Juillet.Aout N°432 / 433 .Paris I982 .

14-CHOMBART DE LAUW (P).La vie quotidienne des familles ouvrieres .THESE DE DOCTORAT. Faculte de lettres.Universite de Paris .I955/I956.

I5-COGNIOT (G)KARL MARX .Paris .ED:SOCIALES.I968 .

I6-CORIAT (B).L'Atelier et le chronometre .Paris .ED:CHRISTIAN BOURJOIS.I979.

17-CROZIER (M).La societe bloque .Paris .ED:DU SEUIL .1970.Le phenomene bureaucratique .Paris ED:DU SEUIL.Le monde des employes du bureau .Paris .ED: DU SEUIL 1965.

18-CROUZET (A).Structure et pouvoir dans l'Entreprise .Paris .ED:DUPONT D'ARC.1980.

19-DAHRENDORF (R).Classe et conflits de classe dans la societe industrielle.Paris. ED:LAHAYE MOUTON .1972.

20-DAVIS (EE)La modification des attitudes .rapport et documents des sciences sociales .UNESCO .N°19 .1964.

21-DEBATY (P)La mesure des Attitudes .Paris .ED:P.U.F. .1967?

22-DERSA (AUTEUR ANONYMES).L'Algerie en debat :Luttes et developpement.Paris .ED: FRANCOIS PASPERO .1981.

23-DIVERREZ (J)Ameliorer les conditions du travail .Paris .2° ED:ENTREPRISE MODERNE .1979.

24-DUBOIS (P).Le sabotage dans l(industrie .Paris .ED:CALLEY.1976.

25-DURANG (C).Le travail en chaine .Paris .ED:DU SEUIL .1978.

26-DURKHEIM (E).De la division du travail social.Paris .8° ED:P.U.F. 1967.

27-Education travail et emploi .N°2 .UNESCO .Paris .1981.

28-EL KENZ (A)Monographie d'une experience industrielle en Algerie.THESE DE DOCTORAT D'ETAT.UNIVERSITE Paris .VIII .1983.

29-EL KENZ (A).GUERID (D).CHIKHI (S).Industrie et societe .le cas de la SNS.Alger . SNS.1982.

30-ENTREPRISE PUBLIQUE ALGERIENNE.Revue CENE NAP N° I Alger.MARS 1985.

31-ETZIONI (A).Les organisations modernes .Belgique .DU LULOT.1971.

32-FAHME (P)Mecanisme et porte des prix dans l'Agriculture Algerienne.E.E.S.SC. ECO. I.S.E Alger .1976.

33-FAVERGE (JM)HOUYOUX(A).Autres.L'Organisation vivante .Belgique.ED:INSTITUT DE SOCIOLOGIE UNIVERSITE LIBRE .1970.

34- GEYROLAS (P)Science sociales et marxismes;Paris .ED:PAYOT .1979.

35-).Qustiaux (M)?Traite du social.Paris .2°ED:DALLOZ .1978.

36- va le travail humain ?.Paris .ED:GALLIMARD 1963.

37- (P).Traite de sociologie du travail.TOME .1 .Paris.ED: ARMAND COLLIN.1960.

38- sociologie du travail.TOME .2.Paris ED:ARMAND

39- gement en Algerie depuis 1962.D.E.S.

40-GE attitudes collectives et les relations humaines dans les sciences sociales americaine.Paris.ED: PUF .1952.

41-GORZ (A)La strategie ouvriere et neolapitalisme.Paris.ED:DU SEUIL 1964.
Critique de division du travail .Paris .ED:DU SEUIL 1974.

42-GRANOU (A).BARON (Y)Croissance et crise .Paris .ED:PETITE COLLECTION PASPERO. 1983.

43-GRANITZ (M).Les methodes en science sociale .Paris .5°.ED:DALLOZ 1981.

44-HADJIJ (C)"Se loger " en temps moderne N°432/33 .JUILLET .AOUT .Paris.1982.

45-HAMEL (B)KADDAR (M)TAHARI(K).Production collectifs des travailleurs dans le systeme industriel public Algerien.1970 a 1982. DOCUMENT DE TRAVAIL SCIENCE SOCIALE ET HUMAIN. ALGER.CREDO /ONRS .N°8 .1984.

46-HATME (H)"La rue ,le proletaire,et l'Atelier dans l'Algerie d'Aujourd'hui " In annuaire de l'Afrique du NORD.Paris .C.N.R.S.1984.

47-JABILLIER (J.C.).Les cpnflit du travail .Paris .ED:P.U.F. 1976.

48-KELLER HALS(J)TROUTOT (P.Y.)LAZEGA(E).Micro sociologie de la famille .Paris. ED:P.U.F. 1984.

49-LEMOIGNE (J.L.)Les systemes de decision dans les organisations .Paris .ED:P.U.F. 1974.

50-LEVY-LEBOYER (C)PSYCHOLOGIE DES ORGANISATIONS ?Paris .ED:P.U.F..1974.

5I-LINHART (R)Lenine,les paysans,taylor ,Paris .ED: DU SEUIL .COLLECTION COMBAT. I976.

52-MADA (I)LAGSE DE I97I a I98I .Organisation de l'Etat dans l'entreprise et resistance ouvriere.THESE DE DOCTORAT 3°CYCLE Paris .VII.UNIVERSITE DE JUSSIEUR.I98I .

53-MARX (K).ENGELS (F).L'Ideologie allemande.Paris.ED:SOCIALES .I977.

54-MEBTOUL (M).Discipline et societe en Algerie.Algeri ED: O.P.U. I986.

55-MENDRAS (H).Elements de sociologie .Paris .ED:ARMAND COLLIN COLLECTION .U.I975.

56-MESSAID (H)Transfert de technologie et organisation du proces de travail dans l'entreprise nationale Algerienne .DOCTORAT 3° CYCLE.Paris VII.I984.

57-MILLS (CW).Les cols blancs .Paris .ED:FRANCOIS MASPERO .I970.

58-MINISTER DE LA PLANIFICATION ET DE L'AMENAGEMENT ET TERRITOIRE .2° PLAN QUINQUENAL .I985/89 .ALGER I985.

59-MINISTER DE LA PLANIFICATION ET DE L'AMENEGEMENT .ANNUAIRE STATISTIQUE DE L'ALGERIE .I977/78.

60-PAYET (M)L'integration du travail a l'entreprise .Paris ED:PAYOT I96I.

6I-Pancrama revue trimestrielle des sciences sociale N° 1 Alger EN RS .I979.

62-PERRIN (J).Les transferts de technologie .Paris .ED:DECOUVERTE .I983.

63-RAHMANIA (M).Representation,problemes d'adaptation et d'integration socio professionnelle d'une population de travailleur transplante dans le sud Algerien .THESE DE DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE UNIVERSITE DE PARIS .V JUIN I984.

64-Rapport d'activite unite eclairage .ROUIBA I983 /84/85.

65-Rapport d'Activite .ENEL .I984. C.D.E. ENEL N° I3/85 . I6/06/85.

66-Revolution Africaine .OC FLN N° 622 .23 /29 Janvier I976 N° 792 . 25 /04 a OI /05/77.

67-ROCHER (G) .L'action sociale .TOME I Paris ED:M.M.H. I968.L'organisation sociale.TOME 2 Paris ED: H.M.H. I968 .Le chengement sociale TOME 3. Paris ED:POINT I972.

68-SAFIR (N).Essais d'Analyse sociologique TOME 2 .Alger OPU /ENAL .I985.

69-SAID -AMER (T)L'industrialisation en Algerie .Paris .ED:ANTHOPOS I978 .

70-SCHEID (JC)Les grands auteurs en organisation .Paris .EB:DUNOD .I983.

71-SHEIN -EDGAR (H).Psychologie organisations Paris.ED:HOMMES ET TECHNIQUE .I97I.

72-SILVERMAN (D)La theorie des organisations .Paris .DUNOD I970.

73-STATUT GENERAL DU TRAVAILLEUR .FLN .ALGER .IMPRIMERIE OFFICIELLE.

74-TEMMAR (H)Structure et modele de developpement en algerie ,Alger SNED I974.

75-TOURAINE (A).La conscience ouvriere.Paris .ED:DU DEUIL .I966.SOciologie de l'Action .Paris .ED:DU SEUIL .I965.

76-VOGT (W).L'Employe et l'Automation .THESE DE LETTRE .GENEVE IM PR .REGGIANI. I966 .

77-WEIL (S).La condition ouvriere.Paris .ED:GALLIMARD .I964 .

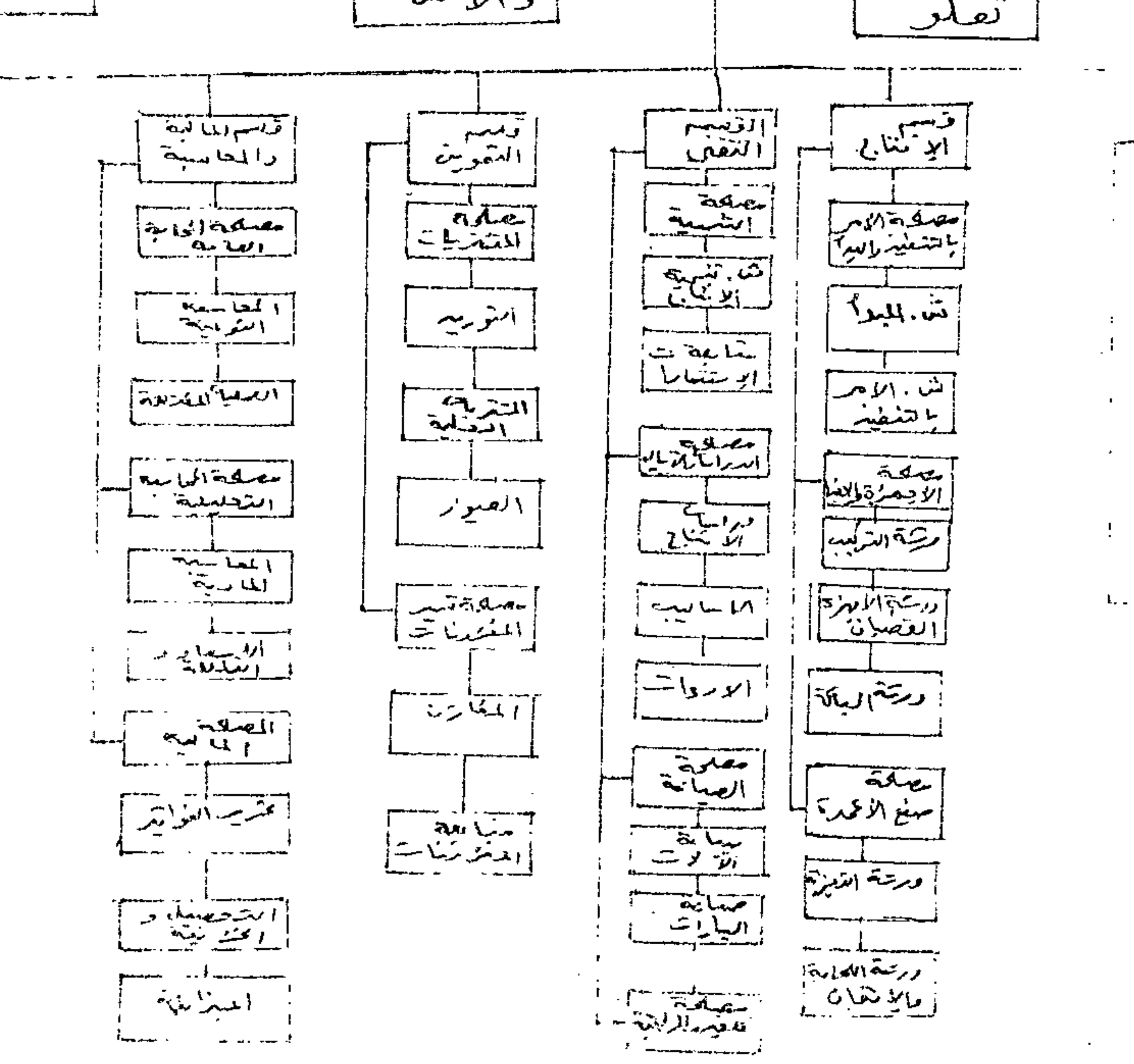
78-WEBER (M).Economie et societe ;TOME 1 .Paris .ED:PLON.I97I .

79-WEISS (D)Relations industriels .Paris .ED:SIREY. I973 .

80-ZAIDI (MS)L'Industrie textille en Algerie .D.E.S. SG . ECO. I.S.E. Algerie I972.

8I-ALGER ACTUALITE .N° 956 . 9- I5 /OI/I984 .

82-EL MOUDJAHID N° 644I .04/03/86 . EL MOUDJAHID .I9/OI/85 .


والأمن
التسيير
قسم الإنتاج
مصلحة الأمر بالتشغيل والبرمجة
ش. الجودة
ش. الأمر بالتنفيذ
ورشة التركيب
مصلحة صنع الأعمدة
ورشة التجهيز
ورشة الإعادة والإتقان
القسم التقني
ش. تسيير الإنتاج
متابعة الاستثمار
مصلحة الدراسات والأبحاث
دراسات الإنتاج
الأساليب
الأدوات
مصلحة الصيانة
صيانة الآلات
صيانة البنايات
قسم التموين
مصلحة المشتريات
العبور
مصلحة تسيير المخزونات
المخازن
متابعة المخزونات
قسم المالية والمحاسبة
مصلحة الخزينة العامة
المحاسبة العامة
مصلحة المحاسبة التحليلية
المحاسبة المالية
المصلحة المالية
تحرير الفواتير
التحصيلات والخزينة
الميزانية

[illegible]	[illegible]	[illegible]
27	27	3
1	1	4
110	112	5
88	88	6
66	71	7
85	85	8
54	55	9
33	34	10
31	37	11
22	22	12
14	15	13
9	9	14
14	14	15
6	6	1:6
1	1	18
567	582	المجموع

جدول (1) أقدمية عمال الوحدة حسب الورشة

١ - ٥	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٦ - ١٠	١٤٤	٢٤	١٢
+ ١١	٧٦	٣٧	٧
المجموع	٤٤٤	١٠٨	٣٠

جدول رقم (2) سن عمال العينة حسب طبيعة العمل

الورش / السن	I	II	III	IV	V	المجموع
٢٠ - ٣٠	6	13	٤	2	2	27
٣١ - ٤٠	2	8	7	3	٤	24
٤١ - ٥٠	3	2	2	1	7	14
+ ٥١	1	3	2	1	2	12
المجموع	11	26	15	5	20	77

جدول رقم (3) أقدمية عمال الإدارة

الأقدمية	التكرار
٠ - ١	3
١ - ٥	2
٦ - ١٠	8
١١ - [illegible]	١٠
المجموع	[illegible]

جدول (4) الأقدمية والسن

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
20 - 30	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
31 - 40	/	08	[illegible]	[illegible]	[illegible]
41 - 50	/	03	07	04	14
51 +	/	/	03	09	12
المجموع	03	29	28	17	77

جدول (5) المستوى التعليمي

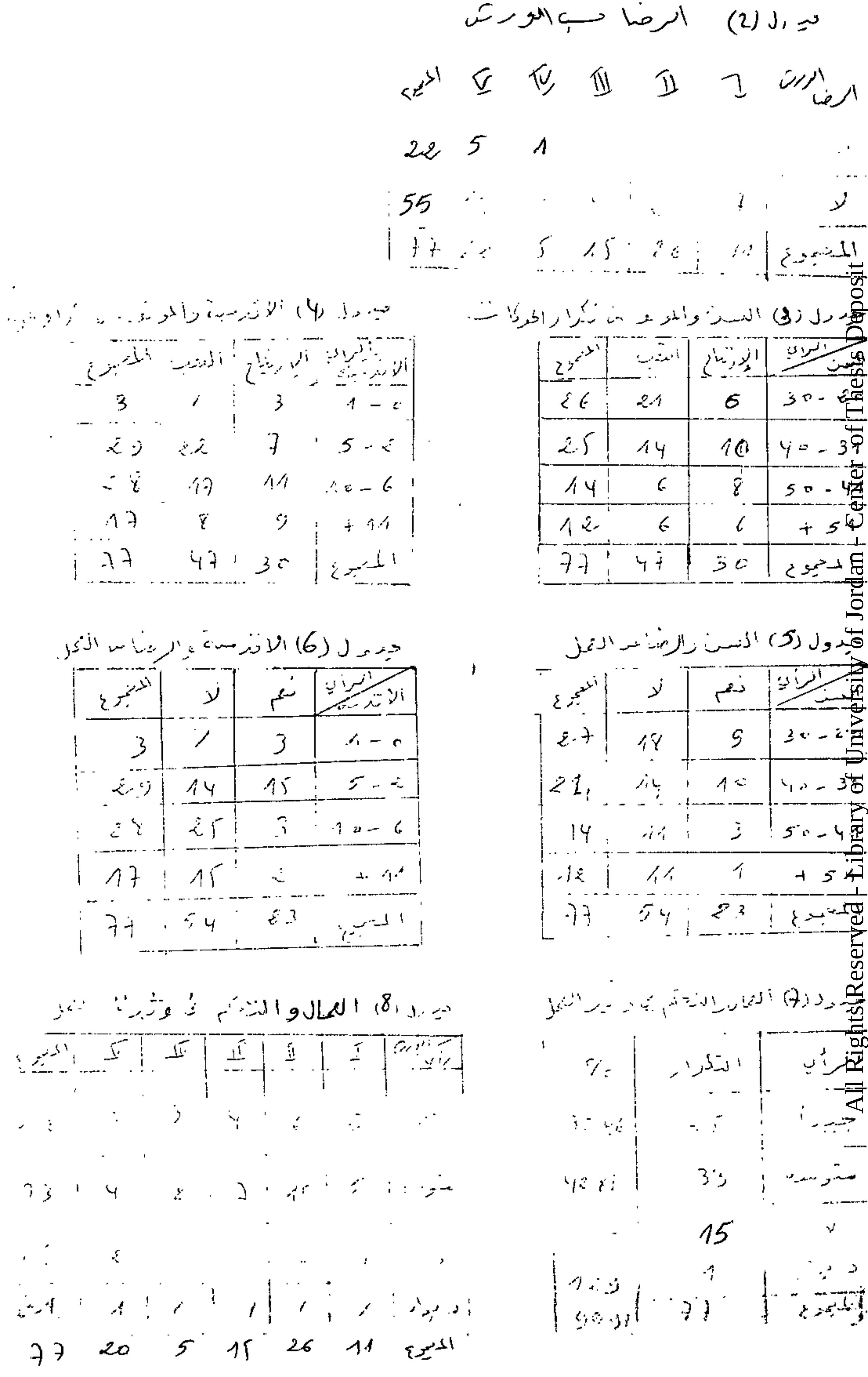
[illegible]	[illegible]	%
[illegible]	[illegible]	57.14
ابتدائي	23	29.87
متوسط	06	07.79
ثانوي	04	05.19
المجموع	77	100

جدول (6) السن والمستوى التعليمي

المستوى / السن	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	المجموع
20 - 30	03	15	05	04	27
31 - 40	17	06	01	/	24
41 - 50	13	01	/	/	14
51 +	11	01	/	/	12
المجموع	44	23	06	04	77

جدول (7) الأصل الجغرافي

الأصل	العدد	%
ريفي	56	72.72
	21	27.27
	77	100



جدول (2) الرضا حسب الورشة

الرضا / الورشة	I	II	III	IV	V	المجموع
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1	5	22
لا	[illegible]	1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	55
المجموع	11	26	15	5	20	77

جدول (3) السن والموقف من تكرار الحركات

السن / الرأي	الارتياح	التعب	المجموع
30 - 20	5	21	26
40 - 31	10	14	25
50 - 41	8	6	14
+ 51	6	6	12
المجموع	30	47	77

جدول (4) الاقدمية والموقف من تكرار الحركات

الاقدمية / الرأي	الارتياح	التعب	المجموع
1 - 0	3	/	3
5 - 2	7	22	29
10 - 6	11	17	28
+ 11	9	8	17
المجموع	30	47	77

جدول (5) السن والرضا عن العمل

السن / الرأي	نعم	لا	المجموع
30 - 20	9	18	27
40 - 31	10	14	24
50 - 41	3	11	14
+ 51	1	11	12
المجموع	23	54	77

جدول (6) الاقدمية والرضا عن العمل

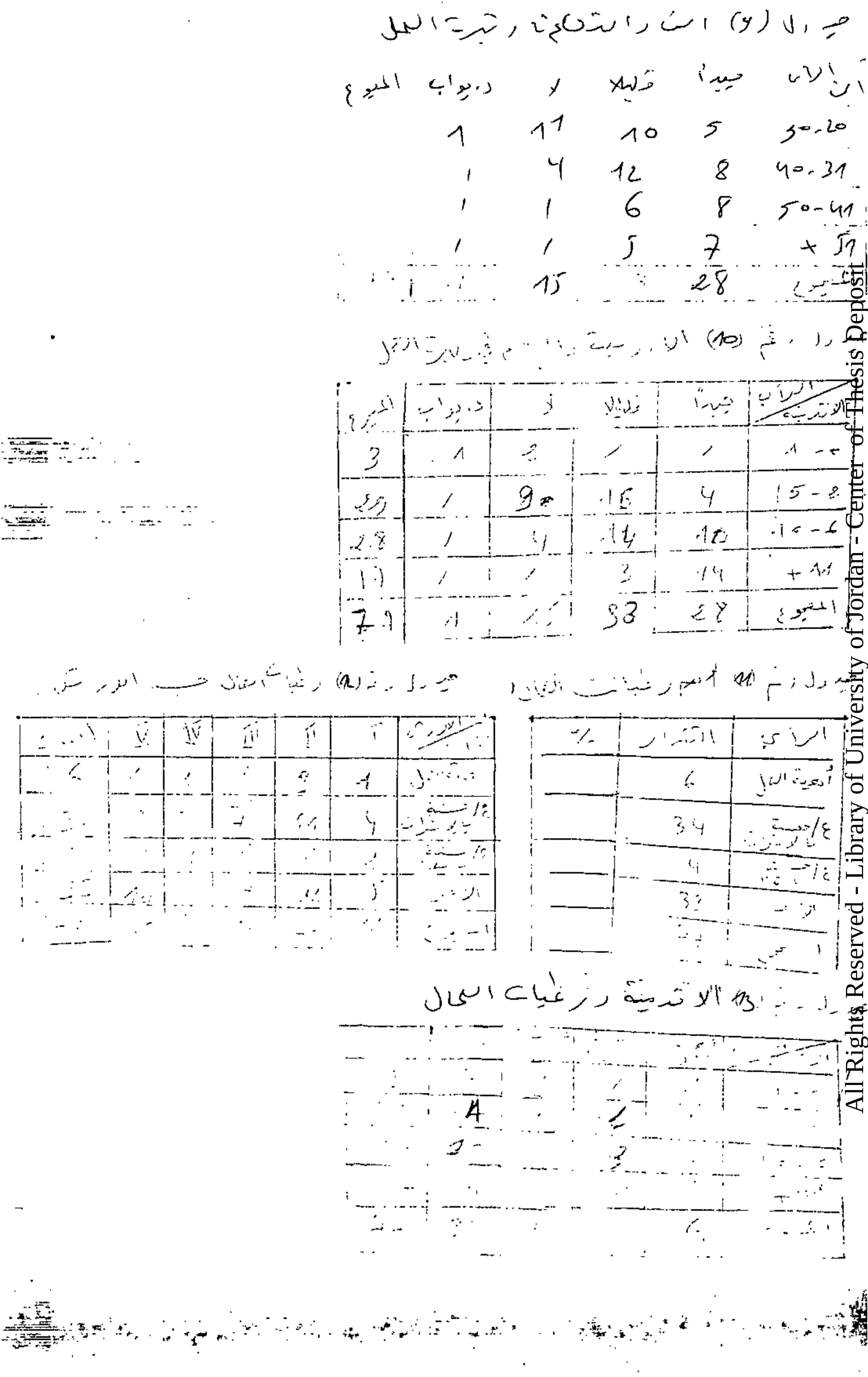
الاقدمية / الرأي	نعم	لا	المجموع
1 - 0	3	/	3
5 - 2	15	14	29
10 - 6	3	25	28
+ 11	2	15	17
المجموع	23	54	77

جدول (7) [illegible]

الرأي	التكرار	%
جيد	[illegible]	[illegible]
متوسط	33	42.86
[illegible]	15	[illegible]
المجموع	77	100

جدول (8) العمال و [illegible]

الرأي	I	II	III	IV	V	المجموع
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
متوسط	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4	73
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
المجموع	11	26	15	5	20	77



جدول (٦) ... خبرة العمل

الأعمار	جيداً	قليلة	لا	لا جواب	المجموع
20-30	5	10	11	1	
31-40	8	12	4	1	
41-50	8	6	1	1	
+61	7	[illegible]	1	1	
المجموع	28	[illegible]	15	[illegible]	1

جدول رقم (10) ... الأقدمية ... العمل

الرواتب / الاقدمية	جيداً	قليلة	لا	لا جواب	المجموع
[illegible]	/	/	2	1	3
5-15	4	16	9	/	29
6-10	10	14	4	/	28
+11	14	3	/	/	17
المجموع	28	33	[illegible]	1	79

جدول رقم (11) ... رغبات ...

الأسباب	التكرار	%
أهمية العمل	6	
[illegible]	34	
[illegible]	9	
[illegible]	32	
المجموع	[illegible]	

جدول رقم (12) ... حسب ...

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	1	2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	6
[illegible]	6	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

جدول رقم (13) الأقدمية ورغبات العمال

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	/	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	2	[illegible]	4
[illegible]	[illegible]	3	[illegible]	2
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	6	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
المجموع	77			

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	/	2	4	[illegible]	[illegible]
الدرجة	49	18	10	[illegible]	77

رقم ( ) [illegible] الاختبار

[illegible]	[illegible] أجزاء	[illegible] بالكامل	[illegible] بالاجتياز	المجموع
1	3	/	/	3
5	20	6	3	29
10	20	6	2	28
+	6	6	5	17
[illegible]	49	18	10	77

جدول ( ) [illegible] والاختبار

[illegible]	I	II	III	IV	V	المجموع
عدد [illegible] أجزاء	9	22	11	3	4	49
عدد [illegible]	1	4	1	2	11	18
عدد [illegible] بالاجتياز	2	1	3	1	5	10
المجموع	11	24	15	5	20	77

رقم ( ) السن والمشكلة

[illegible]	الارتفاع	التعب	جواب	المجموع
30-	7	22	/	29
40-	12	11	1	24
50-	9	5	/	14
+	9	3	/	12
المجموع	37	40	1	77

[illegible] و المشكلة

[illegible]	الارتفاع	التعب	جواب	المجموع
1-5	2	2	/	3
6-10	15	18	1	29
11-15	14	12	/	28
16+	10	7	/	17
[illegible]	[illegible]	[illegible]	1	77

[illegible] ( ) [illegible]

[illegible]	[illegible]	I	II	III	IV	V	[illegible]
[illegible]	3	[illegible]	[illegible]	/	[illegible]	[illegible]	3
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	/	[illegible]	/	/	/	1
المجموع	11	26	[illegible]	5	20	77	

رقم ( ) الـ[illegible] [illegible]

الراي / التدريب	[illegible]	الحوار	[illegible]	[illegible]	المجموع
١ -	٣	[illegible]	١	١	3
٥ - ٢	3	3	20	3	29
١٠ - ٦	5	7	14	2	28
+ ١١	5	9	2[illegible]	1	17
المجموع	16	19	36	6	77

رقم ( ) السن [illegible] [illegible] الاجور

الراي / السن	ارتفعت	كما هي	[illegible]	المجموع
٣٠ - ٢[illegible]	20	9	1	27
٤٠ - ٣١	11	13	1	24
٥٠ - ٤١	2	10	2	14
+ ٥١	2	7	3	12
المجموع	[illegible]	37	3	77

جدول رقم ( ) الاقدمية [illegible] [illegible] الاجور

الراي / الاقدمية	ارتفعت	كما هي	[illegible]	المجموع
١ - ٥	3	1	1	[illegible]
٥ - ٦	15	11	1	27
١٠ - ٦	15	11	1	27
+ ١١	2	12	1	15
المجموع	37	37	[illegible]	77

جدول رقم ( ) طبيعة العمل [illegible] الاجور

الراي / [illegible]	I	II	III	IV	V	المجموع
ارتفعت	[illegible]	14	9	2	2	35
كما هي	3	11	6	3	14	37
[illegible]	1	1	1	[illegible]	2	5
المجموع	11	26	15	5	20	77

جدول رقم 30

	I	II	III	IV	V	المجموع
	2	6	1	1	/	10
	9	20	14	4	20	67
...ع	11	26	15	5	20	77

جدول رقم 31

	I	II	III	IV	V	المجموع
نعم	10	20	6	2	2	40
لا	1	4	8	3	17	33
دون إجابة	/	2	1	/	1	4
المجموع	11	26	15	5	20	77

جدول رقم (32) الرغبة في تطبيق نظام الأجور بالقطعة حسب السن

السن / الإجابات	نعم	لا	دون إجابة	المجموع
- 30	18	8	1	27
- 40	14	8	2	24
- 50	5	9	/	14
+	3	8	1	12
المجموع	40	33	4	77

جدول رقم (33) الرغبة في تطبيق نظام الأجور بالقطعة حسب الأقدمية

الأقدمية / الإجابات	نعم	لا	دون إجابة	المجموع
0 - 1	1	1	1	3
2 - 5	23	6	/	29
6 - 10	12	14	2	28
11 +	4	12	1	17
المجموع	40	33	4	77

جدول [illegible] [illegible]

الفئات	التكرار	%
الأبناء	20	25.97
العمال	19	24.67
الإثنين معا	32	41.55
لا يجوب	06	07.79
المجموع	77	100

جدول [illegible] الرمضانات الأخرى

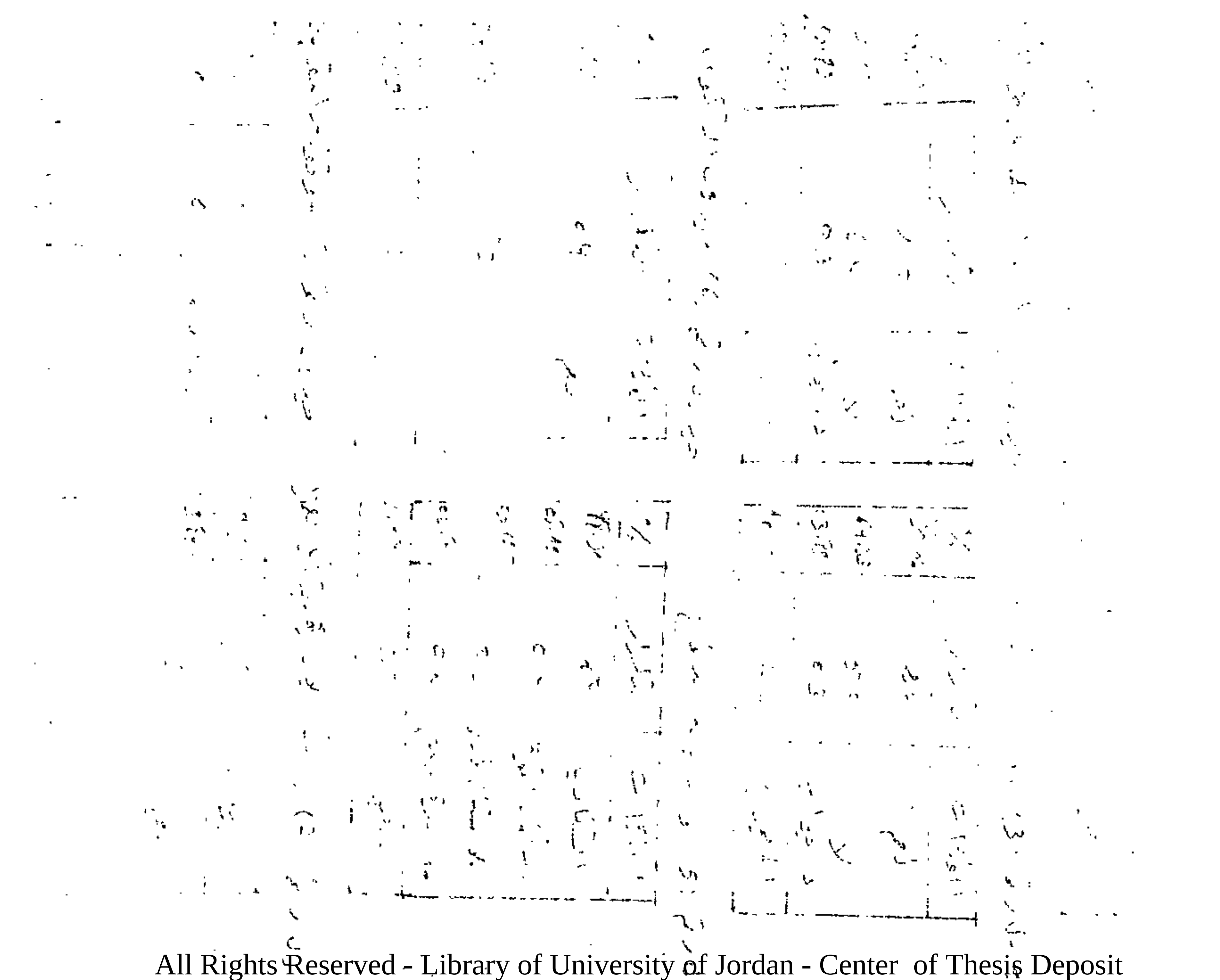
الفئات	التكرار	%
نعم	15	2.98
لا	62	[illegible]
المجموع	77	100

جدول [illegible] مقارنة بين أجرة العامل الحالي/أجرة نفس الموظف [illegible]

الفئات	التكرار	%
وجود اختلاف	55	71.42
عدم وجود اختلاف	22	28.57
المجموع	77	100

جدول [illegible] وجود تفاوت بين أجرة العامل وأسعار السوق

الفئات	التكرار	%
وجود	0	0
عدم وجود	77	100



١٠٥	٧٧	المجموع

جدول (3) الاقدمية واستماع المشرف للعمال

الاقدمية / الاستماع	نعم	لا	د. بيان
٠ - ١	/	٥٣	/
٤ - ٥	٥٤	٢٤	/
٦ - ١٠	١٥	١٦	٠١
١١ +	١١	٥	٠١
المجموع	٢٤	٥٠	٢

جدول (٤) الحالة العائلية واستماع المشرف للعمال

الحالة / الاستماع	لا	نعم	د. بيان
متزوج	٣٤	٢٤	٥٢
أعزب	١٦	/	/
المجموع	٢٥	٢٤	٥٢

جدول (٥) مشاورة المشرف

الإجابات	التكرار	%
نعم	٤٢	
لا	٣٦	
المجموع	٧٧	

جدول (٦) السن ومشاورة المشرف

السن / المشاورة	نعم	لا	المجموع
٢٥ - ٣٠	١٦	١٥	٣١
٣١ - ٤٠	١٤	١٥	٢٩
٤١ - ٥٠	6	٣	١٤
٥١ +	٥	٦	١٢
المجموع	٤٢	٣٦	٧٧

جدول (٧) الاقدمية ومشاورة المشرف

الاقدمية / المشاورة	نعم	لا	المجموع
١ - ٥	٥٣	/	٥٣

جدول (٨) عدم الامتثال للأوامر [illegible]

%	التكرار	الفئات
	٢٤	نعم
	٣١	لا
	٥١	د. جواب
	٦٦	المجموع

ل [illegible]

%	التكرار	الفئات
	٤١	نعم
	٢٣	لا
	٥١	د. جواب
	٦٦	المجموع

ل (١٥) انتشار المستوى العلاوات

%	التكرار	الفئات
	٢٥	نعم
	٤١	لا
	٦٦	المجموع

جدول (3) تشجيع اسرة العاملة على العمل

الفئات	التكرار	%
نعم	55	
لا	20	
لا جواب	20	
المجموع	[illegible]	

جدول (4) اماكن سكن العاملات

الفئات	التكرار	%
اربد	34	
ضواحي الحي	45	
التعاونية	03	
المجموع	[illegible]	

جدول (5) معاناة العاملات من مشكلة السكن

الفئات	التكرار	%
نعم	55	
لا	20	
المجموع	[illegible]	

جدول (6) المعاناة من العبء على الأسرة

الفئات	التكرار	%
[illegible]	45	
[illegible]	52	
المجموع	[illegible]	

جدول (7) [illegible]

الفئات	التكرار	%

جدول (8) [illegible]

الفئات	التكرار	%

جدول [illegible]

الفئات	التكرار	%
نعم	32	41.55
لا	45	58.44
المجموع	77	100

استجواب

يدور حول موقف العمال من تنظيم عطية العمل داخل الوحدة .

الرجاء عدم ذكر الاسم واللقب

أخي العامل :

هذا الاستجواب وضع من أجل معرفة موقف الفئة العاملة داخل الوحدة .

لذا نرجو أن ترد بكل صدق و دقة على اسئلته علما بان أجوبتك ستبقى سرية بينك و بيننا .

و شكرا .

أولا : بيانات خاصة

01 ـ السن : 20 ـ 30 ... 31 ـ 40 ... 41 ـ 50 ... 51 + ...

02 ـ الأقدمية داخل الوحدة 0 ـ 1 ... 2 ـ 5 ... 6 ـ 10 ... 11+ ...

03 ـ الحالة العائلية متزوج ... أعزب ... مطلق ... أرمل ...

04 ـ عدد الأولاد المستوى التعليمي

05 ـ مكان السكن (المنطقة)

06 ـ نوع السكن عمارة ... فيلا ... حوش ... قريبي ... آخر

07 ـ عدد الغرف

08 ـ عدد الساكنين معك

09 ـ العمل السابق

10 ـ الأصل الجغرافي (مكان الازدياد)

ثانيا : موقف العمال من الشروط المادية للعمل داخل الوحدة

01 ـ بماذا تشعر عند تكرارك لهذه الحركات طول اليوم ؟

التعب ... الارتياح ... ل جواب ...

02 ـ هل تتحكم في وتيرة العمل بطريقة :

جيدة ... متوسطة ... لا تتحكم ... ل جواب ...

03 ـ هل تشعر بأنك جزء أساسي في التنظيم

نعم ... لا ... ل جواب ...

04 ـ ماذا يعني العمل بالنسبة لك :

حرية ... ابداع ... شرف ... سجن ... أخر ...

05 ـ ماهي أهم العوامل التى تجعل العمل داخل الورشة مرغوبا فيه (اختار عاملا واحد فقط) .

ـ أن يكون للعمل أهمية (اثراء المهام)

ـ أن تكون هناك علاقة حسنة بين العمال والاشراف .

ـ أن تكون هناك علاقة حسنة بين العمال أنفسهم

ـ أن يكون الأجر مرتفعا

ـ د . جواب .

06 ـ ماذا تختار اذا طلب منك اختيار أحد هذه العوامل التالية :

ـ عمل متعب وأجر مرتفع كما عليه حاليا

ـ القيام بعمل سهل مقابل أجرتك الحالية

ـ القيام بعمل سهل مقابل علاقة حسنة بالاشراف

ـ د . جواب .

07 ـ هل تعمل الآلة على جعل العمل :

متعبا ... مريحا ... د . جواب ...

08 ـ الى من تعود أسباب حواديث العمل داخل الورش:

ـ عدم انتباه العمال

ـ صعوبة الآلة

ـ الاثنين معا

ـ د . جواب

09 ـ هل تقوم بصيانة الآلة

نعم ... لا ... د . جواب ...

10 ـ هل أنت راضي عن هذا العمل الذي تقوم به داخل الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

11 ـ ما هو رأيك في أجرتك بعد تطبيق سلم الأجور الجديد

ارتفعت ... بقيت كما هي ... اخفظت ... د . جواب ...

12 ـ هل ترغب في تطبيق نظام الأجور حسب القطعة

نعم ... لا ... د . جواب ...

13 ـ ما هو الأجور القاعدي الذي تتقاضاه

14 ـ على ماذا يجب أن نقيس أجرتك حسب رأيك

الجهد العضلي ... التجربة ... نوع العمل ...

أخر ...

15 ـ هل أجرتك بمقارنتها مع أجرة زميل لك يعمل في نفس المنصب الذي تعمل فيه ، في وحدة أخرى هي مساوية لأجرتك ؟

نعم ... لا ... د . جواب ...

16 ـ هل ترى بأنه توجد عدالة اجتماعية في توزيع الدخل ؟

نعم ... لا ... د . جواب ...

17 ـ هل ترى بأنه يوجد توازنا بين أجرة العامل وأسعار السوق ؟

نعم ... لا ... د . جواب ...

18 ـ هل أنت راضي عن أجرتك الحالية (بمانيها العلادات)

نعم ... لا ... د . جواب ...

ثالثا : موقف العمال من الشروط الاجتماعية للعمل .

01 ـ مع من العمال تشعر بالانتياح

من نفس السن ... من جهة واحدة ...

القدماء أو الجدد ... عمال فرقتك أو رشتك ...

أخران كره ...

02 ـ هل تستمر هذه الصداقة الى خارج الوحدة ؟

نعم ... لا ... د . جواب ...

03 ـ هل يساعد العمال بعضهم البعض

نعم ... لا ... د . جواب ...

04 ـ هل ترى بأنه توجد وحدة محالية داخل الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

05 ـ هل يرافع العمال ، حسب رأيك ، عن حقوقهم داخل الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

06 ـ ماهي أحسن وسيلة تراها صالحة لتدافع بها عن مصالحك

السكوى ... استعمال القوة ... مغادرة الوحدة ...

عدم الامتثال للأوامر ... د . جواب ...

07 ـ هل ترى بأن وسيلة الشكوى كاتبة كل مشاكل العمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

08 ـ عندما يواجهك مشاكل في عملك الى من تتوجه في يحله

المشرف ... النقابة ... الادارة ...

أخر اذكره ...

09 ـ هل تترك الادارة أبوابها مفتوحة لمناقشة مشاكل العمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

10 ـ هل ترى بأن النقابة تقوم بدورها داخل الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

11 ـ هل تعمل النقابة على تحقيق مصالح العمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

12 ـ كيف تنظر الى المشرف هل هو :

حارس ... مساعد للعمال ... د . جواب ...

13 ـ ماهي أهم صفة ترغب أن تتوفر في المشرف داخل الوحدة ؟

....

....

14 ـ هل يستمع المشرف الى اقتراحات العمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

15 ـ هل ترى بأن المشرف قاسي في تعامله مع العمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

16 ـ هل عدم الامتثال لأوامر المشرف راجع الى قساوته

نعم ... لا ... د . جواب ...

17 ـ هل تنفذ أمر المشرف حتى وان كان لا يخدم أهداف الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

18 ـ ماهو تعريفك للمشرف ؟

....

....

19 ـ هل يدافع المشرف عن عماله

نعم ... لا ... د . جواب ...

20 ـ هل يتنزع المشرف العلاوات للعمال

نعم ... لا ... د . جواب ...

رابعا موقف العمال من الشروط الاجتماعية التي يعيشونها خارج الوحدة

01 ـ ماهو رأي أسرتك في الوحدة ؟

....

....

02 ـ هل تتحدث عن مشاكل الوحدة داخل أسرتك ؟

نعم ... لا ... د . جواب ...

03 ـ بماذا تشعر عندما تخرج من الوحدة

....

....

04 ـ وبماذا تشعر عندما تدخل الى البيت

....

....

05 ـ هل ترغب في أن يشتغل أحد أعضاء أسرتك في الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

06 ـ هل تشجعك أسرتك على ترك الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

07 ـ متى تخرج من البيت صباحا ، ومتى تصل مساء ؟

....

08 ـ بماذا تشعر عندما تخرج من البيت متجها الى الوحدة

....

....

09 ـ من أين تشتري حاجياتك

الأروقة ... خواص الحي ... التعاونية ...

10 ـ ماهي الحاجيات التي تشتريها (غذاء و ملبس وآخر ...)

....

....

11 ـ هل ترى بأن ما يأكله كل يوم في أسرتك ؟ ـ فيما لبيت النشاط داخل الوحدة .

نعم ... لا ... د . جواب ...

12 ـ هل تعاني من مشكلة السكن

نعم ... لا ... د . جواب ...

13 ـ هل تعاني من البعد عن أسرتك

نعم ... لا ... د . جواب ...

14 ـ هل طرحت مشكلة السكن داخل الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...

15 ـ هل ترى بأن مشكلة السكن يعاني منها

العمال ... الاطارات ... الاثنين معا ...

16 ـ هل ترى بأن زيادة الغيابات تعود الى مشكلة السكن

نعم ... لا ... د . جواب ...

17 ـ هل يمكن للوحدة أن تحل مشكلة السكن

نعم ... لا ... د . جواب ...

18 ـ هل يتوفر مسكنك على التجهيزات الضرورية

غاز المدينة ... المياه في الحنافيات ... الكهرباء ...

19 ـ ما هي قيمته الكراء

20 ـ كيف تنظم الأسرة مصاريفها الشهرية

....

....

21 ـ هل تتمكن من الادخار

نعم ... لا ... د . جواب ...

22 ـ هل تستلف

نعم ... لا ... د . جواب ...

23 ـ هل ترغب في مغادرة الوحدة

نعم ... لا ... د . جواب ...